

TS-EUGenérico RRHH

Núm. Exp.: 2024/462-RH

Asunto PRESUPUESTO, PLANTILLA, CATÁLOGO Y RPT AÑO 2025
Interesado SUBDELEGACION DEL GOBIERNO EN ALICANTE, DIRECCION
GENERAL DE ADMINISTRACION LOCAL
Dirección

C - Informe Jurídico

Expediente de Genérico RRHH tramitado para PRESUPUESTO, PLANTILLA, CATÁLOGO Y RPT AÑO 2025. D/Dña. GSEC1438JMH, emite el siguiente,

INFORME SECRETARÍA Nº 103/2024

Asunto: Proyecto presupuesto municipal 2025. 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.- Informes de los distintos departamentos.

1.1.- En fecha 18 de octubre del 2024, se emite informe por el Área de Servicios Generales se indica:

«Con fecha 16 de septiembre de 2024, se recibe encargo número 76634 expediente 2024/462-RH, por el que se solicita informe sobre necesidades de personal adscrito al área de Servicios Generales para el año 2025 (creación de plazas por nuevos servicios o modificación de las existentes -reclasificación o amortización-) 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.**

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



4. **Necesidad de creación de nuevas plazas.**
5. **Conclusiones.**

1. . **El área de Servicios Generales** ejerce el control de legalidad y facilita recursos humanos, técnicos y administrativos al resto de la organización, siendo una de sus principales orientaciones el control y protección del patrimonio municipal. Se encuentran integradas en la misma las siguientes unidades administrativas:

Secretaría, Oficina de Informática, Departamento de RRHH y la Unidad Administrativa de Apoyo y la Oficina de Atención Ciudadana. A su vez, dentro de la UAA dependen de la misma los servicios de contratación general, tramitación de asuntos generales, patrimonio y apoyo administrativo a Alcaldía, así como el apoyo administrativo al resto de unidades de servicios generales.

2. **Personal adscrito al área y situación actual.** El personal adscrito a la misma, de conformidad con el catálogo de puestos de trabajo para el año 2024, se compone de dos habilitados nacionales (Secretario y Vicesecretario), dos TAG, uno de ellos Jefe de Servicio, dos TAE (Letrado y Técnico superior informática), un Técnico medio de administración especial (Graduado Social), dos técnicos del nuevo grupo B, 11 administrativos, 3 auxiliares y dos ordenanzas. De todas las plazas, y que no sean a cubrir por promoción interna, hay 12 vacantes, y de ellas 6 del grupo C. Si bien, con respecto a estas vacantes y como consecuencia del proceso de estabilización de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de tales plazas vacantes se han cubierto definitivamente 3 plazas del subgrupo C1 -administrativo- y 2 del subgrupo C2 -auxiliar. Hay que destacar, que actualmente, los tres puestos de jefatura -uno como jefatura del área, y dos de ellos como jefatura de oficina- se encuentran vacantes.

No obstante cabe matizar que el **puesto 1046** -administrativo- actualmente se encuentra adscrito funcionalmente en Servicios Sociales, y el **puesto 1055** -auxiliar- en el departamento de Deportes; ambos puestos del Área de Atención a la Persona.

Asimismo, el **puesto número 1049** -administrativo del área de Atención a la Persona; y el **puesto número 1022** – administrativo del área de Servicios y Almacén, se encuentran adscritos funcionalmente en la Oficina de Atención Ciudadana del Área de Servicios Generales, desde hace más de diez años, quedando patente la necesidad de la integración definitiva de estos puestos en la OAC dado que se considera consolidado por el transcurso del tiempo. Por lo que procedería su adscripción orgánica con carácter definitivo en la OAC.

Por otra parte, y ante la falta de cobertura definitiva, en los últimos años se ha producido una elevada rotación del personal interino, dándose la circunstancia de tener que formar y adiestrar de forma permanente al personal, destinando recursos escasos a ello, ello mismo ha de decirse de los EMPUJU y ENCUJU.

3. **Elaboración trabajos modificación de la RPT.** En la actualidad se está elaborando una nueva RPT mediante la ejecución de un contrato por una Consultora, próximo a finalizar

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



en su entrega por ésta. Dicho contrato tiene por objeto la revisión y actualización de las funciones de determinados puestos de trabajo, la actualización del manual de valoración de los puestos de trabajo, así como la incorporación de todo el personal de precitados servicios municipales que fue objeto de subrogación - instalaciones deportivas, limpieza y mantenimiento de parques y jardines, limpieza de edificios y el servicio público de RSU.

Resulta relevante destacar en este punto, que la subrogación de este personal durante los años 2010 a 2013 – asumidos provisionalmente pero que se han consolidado actualmente, supuso 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 de Recursos Humanos se le haya dotado de los medios suficientes para abordar tal situación.

Asimismo, y como consecuencia de la subrogación de dicho personal, el incremento de los servicios municipales prestados, hace necesaria la incorporación de nuevo personal mediante la creación de las correspondientes plazas y puestos en las diversas herramientas de organización del personal. Así se ha previsto en esta nueva RPT la creación de nuevos puestos de trabajo:

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. Administrativo de Alcaldía.

4. Necesidad de creación de nuevas plazas. Resulta 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.

4.1. Subrogación de servicios. Con relación a la subrogación del personal de cuatro servicios -instalaciones deportivas, limpieza y mantenimiento de parques y jardines, limpieza de edificios y el servicio público de RSU, ya se puso de manifiesto en el Informe de Control Financiero **017/2023 de Control Financiero**. Con fecha 22 de marzo de 2023, emitido en el expediente 2022/67-INT, que decía:

«Si bien, en el departamento de Recursos Humanos del Área de Servicios Generales, existe de manera continuada un amplio volumen de trabajo, en los últimos años y como consecuencia de la subrogación del personal de los servicios subrogados ha supuesto un incremento progresivo de la carga de trabajo dadas las necesidades de gestión que de este personal se deriva, y que a título de ejemplo repercute en gestión de nóminas, permisos, licencias, procesos selectivos, elecciones sindicales, tramitación de ayudas asistenciales y por estudios -Acuerdo Plenario de 25 de octubre de 2017, sesión núm. 2017000013- contrataciones, formación, mesas de negociación sectoriales, etc. Hay que tener en cuenta, que al tratarse de personal laboral, la gestión de estas funciones requiere un estudio más pormenorizado de su normativa de aplicación, y que está constituida por un compendio entre el Estatuto de los trabajadores, el Estatuto Básico del Empleado Público (art. 7, 51 y 77 TREBEP, entre otros) y los convenios colectivos aplicables ya sean estatales y/o sectoriales, los cuales incluyen sus correspondientes tablas salariales específicas, con múltiples factores y pluses que componen la estructura salarial de este personal. Por lo que, motivado en la especialidad de la materia, constituye una ardua tarea el desarrollo de las funciones ordinarias de la gestión de este personal.»

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



4.2. Programas de ejecución temporal. Los centros gestores que integran el área de Servicios Generales, deben analizar si las funciones desempeñadas por el personal nombrado para la ejecución de programas de carácter temporal, responden a necesidades puntuales y con una duración determinada, o más bien refieren al desempeño de puestos que tienen un carácter estructural, debiendo procederse en este último caso a su cobertura de forma permanente.

Según los datos obrantes en el departamento de Recursos Humanos, actualmente se están ejecutando los siguientes programas de carácter temporal:

- Programa temporal 2024/54-RHCONPER. Nombramiento de un TAG. Fondos Nex Generation, subvenciones Excma. Diputación de Alicante y Actualización bolsas de trabajo.
- Programa temporal 2023/131-RHCONPER. Nombramiento de un Administrativo. Desarrollo procesos selectivos OPE 2023 Extraordinaria Estabilización y anteriores y desarrollo y actualización de los procesos de conformación de bolsas de empleo.
- Programa temporal 2021/131-RHCONPER. Nombramiento de un Técnico auxiliar de Informática. Implantación sistema integrado de gestión de archivo.
- Programa temporal 2021/7-RHCONPER. Nombramiento de una Ordenanza-notificadora. Punto de información y asistencia en materia de registro, artículo 12 Ley 39/2015 de 1 de octubre, de procedimiento administrativo común de las administraciones públicas, dado que se trata de una necesidad estructural.

Los mentados programas revisten necesidades estructurales, dado que además de ejecutar los objetivos marcados en el programa, terminan realizando funciones propias de la gestión ordinaria de la unidad administrativa en la que se integran; por tanto, lo procedente sería la creación de estos puestos y la finalización de los programas temporales.

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.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



- 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:

- 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 15250402656415556601



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.

1.2.- En fecha 24 de septiembre del 2024 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, como ya se ha trasladado en años anteriores, resulta indispensable proceder a la cobertura de las vacantes que se generen. Huelga decir que se trata de un departamento en el que confluyen diferentes facetas del servicio de gestión de la edificación, todas ellas muy saturadas a razón del importante volumen de solicitudes que entran diariamente por parte de los ciudadanos, personas físicas y también por parte de las diferentes empresas que pretenden ejercer su actividad, circunstancia que hace del todo imprescindible que cada uno de los diferentes departamentos en que se estructura el servicio cuente, al menos, con un administrativo encargado de gestionar y tramitar las diferentes solicitudes que tienen entrada en el departamento. Ello hace que el personal administrativo no pueda hacerse cargo de los expedientes de otro departamento sin que su propio trabajo se vea menoscabado.

Buena muestra de ello fue la desagradable situación que se vivió en el departamento durante el año 2022 en particular, en el que la ausencia de la administrativa encargada de tramitar las licencias de obra motivó que existiese una demora de alrededor de dos años a la hora de conceder esas licencias, cuestión que además vino agravada con la marcha de la arquitecta y el jefe de servicio adscritos al servicio.

A día de hoy la situación se ha vuelto la inversa, a fecha de emisión del presente, nos encontramos con una importante acumulación y retraso en la tramitación de expedientes de actividades, motivado por el hecho de que el administrativo responsable se encuentra actualmente desempeñando sus funciones en el servicio de planeamiento.

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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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.

Del mismo modo, 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, y que en la actualidad está pasando nuevamente por una situación de acumulación de expedientes por falta de efectivos motivada por el hecho de que el administrativo responsable de las licencias de actividad haya sido reubicado temporalmente en el servicio de planeamiento, sin que se haya suplido su ausencia en el servicio de origen, lo que está motivando un importante colapso en dicho en la tramitación de las licencias de actividad y declaraciones responsables.

Por último, debe tenerse en cuenta que LA FALTA DE UNO DE LOS ADMINISTRATIVOS EN NINGÚN CASO PUEDE PALIARSE CON LA DISTRIBUCIÓN DEL RESTO DE PERSONAL ADMINISTRATIVO ADSCRITO AL SERVICIO, habida cuenta del ingente volumen de trabajo que se desarrolla en el área.

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.

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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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 muy en especial, de actividades».

1.3.- En fecha 20 de septiembre del 2024 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, 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.

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.*

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



- *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*
- *Plan Local de Prevención de Incendios Forestales*
- *Catálogo de Protecciones*
- *Planes de Actuación Municipal (Sísmico, incendios e inundaciones).*
- *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 años 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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



durante el pasado 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.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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 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.

La importancia del medio ambiente en las políticas públicas, conlleva que los instrumentos y herramientas destinadas a garantizar un medio ambiente óptimo para la sociedad hayan ampliado su abanico de acción a cuestiones de planeamiento, gestión, protección,

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



etc... Así por ejemplo es importante el papel desempeñado por la Comisión Ambiental y Territorial de Aspe en la tramitación de los instrumentos de planeamiento; la tramitación los Planes de Actuación Municipal ante incendios, inundaciones o sísmico; la gestión del Plan Local de Prevención de Incendios

Forestales; la gestión del PNM Los Algezares, el mantenimiento de los senderos de PR, convocatorias y gestión de la Consejo Municipal de Participación de los Algezares, o el Consejo Local de Medio Ambiente, etc..., justifican sobradamente la necesidad de dotar al Ayuntamiento de un Técnico de Medio Ambiente para la planificación y gestión de todas estas materias y de aquellas otras que puedan ir surgiendo. Dicha creación supondría la posibilidad de prescindir del vigente contrato administrativo de consultoría y asistencia en medio ambiente, con el consiguiente ahorro a las arcas municipales.

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.

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)».

1.4.- En fecha 8 de octubre del 2024 por la coordinadora de servicios sociales se emite informe que literalmente dispone:

«INTRODUCCION: ESTRUCTURA Y ORGANIZACIÓN SERVICIOS SOCIALES: INTERVENCION Y PROFESIONALES

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

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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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

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

"...

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

- a) Zonas básicas de servicios sociales.
- b) Áreas de servicios sociales.
- c) Departamentos de servicios sociales.

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

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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



servicios sociales cuyos perfiles darán respuesta a las situaciones de necesidad social de la correspondiente área.

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

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

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

a) El equipo de intervención social.

b) Personas profesionales de las unidades de igualdad.

c) Personas profesionales de apoyo jurídico y administrativo.

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

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

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

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

“1. Con objeto de garantizar la calidad en la provisión de las prestaciones,

la eficacia y la eficiencia de estas, la proximidad territorial y la cobertura de las necesidades sociales de la zona básica de servicios sociales, se establecen las siguientes ratios mínimas del conjunto de profesionales del equipo de intervención social según su número de habitantes: ...

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

Este artículo indica además que:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



“2. Los equipos profesionales de zona básica tendrán, además del equipo indicado en el apartado anterior, una persona de apoyo administrativo por cada 5.000 habitantes. En el caso de más de 50.000 habitantes, se podrá ampliar esta ratio en función de sus necesidades, sus características y su territorio.

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

En lo que se refiere al ámbito competencial debemos tener en cuenta lo recogido en el artículo 24.1 de la Ley....., que transcribimos

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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

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

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

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

SITUACION PERSONAL 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 el 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.

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.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



- 1 Trabajador/a Social, puesto 2175. Cubierto.
- 2 Integrandores 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).

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.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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.

En resumen, las necesidades para el ejercicio 2025 son:

Cubrir las vacantes pendientes a la mayor brevedad.

Modificar la jornada laboral del puesto 2168, que debe pasar a jornada completa.

Creación de un nuevo puesto de trabajadora social, para el Servicio de Acción comunitaria: gestión de los programas Programa para la igualdad y la inclusión del Pueblo Gitano y Programa de oficinas de atención a personas migrantes (Pangea).

Creación de la Jefatura de área de la unidad administrativa, vinculada al puesto 1050».

1.5.- En fecha 14 de octubre del 2024 por parte del Director de deportes se emite informe que literalmente dispone:

«VARIACIONES DE PLANTILLA Y RPT CONCEJALÍA DE DEPORTES, AÑO 2025

INFORME

En relación con el encargo realizado por el Departamento de Recursos Humanos, solicitando informe relativo a las necesidades de personal adscrito al área de Deportes para el año 2025, para poder confeccionar la RPT y la Plantilla presupuestaria municipal para el año 2025, por el técnico que suscribe se informa lo siguiente:

PRIMERO.- Que se tengan en cuenta las siguientes modificaciones para su adaptación a la realidad del Catálogo de Puestos de Trabajo y de la Plantilla del Ayuntamiento de Aspe, porque se siguen observando los mismos errores informados en años anteriores en los puestos del personal de las instalaciones deportivas:

Puesto número 6201, Director de Instalaciones Deportivas, en el Catálogo figura como vacante y actualmente está el puesto ocupado por Joaquín Manuel Rodes Gómez, por lo que se tendría que subsanar, según Resolución de Alcaldía núm. 2024001722 de fecha 23 de julio de 2024.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



Existen 3 puestos de Coordinador de Clases Colectivas, pertenecientes al Grupo 3, Nivel 1 (6202, 6203 y 6204), si bien se entiende en realidad deberían ser 2 Coordinadores de Grupo 2, Nivel 1 y 1 Monitor Multidisciplinar, Grupo 3, Nivel 2, circunstancia que se debería modificar.

Actualmente los puestos 6202 y 6203 se encuentran en proceso de estabilización con la denominación de Coordinador de Clases Colectivas, si bien por este técnico que suscribe se ha informado que se debería de modificar para recoger la situación real del puesto 6203, por cuanto pertenece a una Monitora Multidisciplinar, no a una Coordinadora de Clases Colectivas como al parecer se ha asignado por error.

Del mismo modo, en la Concejalía de Deportes, la figura del Coordinador conlleva la gestión tanto de clases colectivas, como del resto de actividades necesarias para el desarrollo del servicio que presta la Concejalía de Deportes, es decir, actividades desarrolladas en instalaciones deportivas y fuera de ellas, escuelas deportivas, gimnasia de mantenimiento y para la tercera edad, campeonatos locales, etc. En este sentido, la figura debería denominarse en todo caso, Coordinador/a, por cuanto la denominación "de Clases Colectivas" se limita a una pequeña parcela del total del servicio que se presta de forma ordinaria.

Existen 3 puestos de Recepcionista (6205, 6206, 6207) que en el Catálogo están vacantes y actualmente están ocupadas por Eva M^a Maciá Cazorla (en excedencia y ocupado interinamente por M^a Belén Esteve Navarrete), Inmaculada Flores Marco y por Paloma Puche Mira (en excedencia y ocupado interinamente por Francisco Miralles Chico) respectivamente, por lo que según Resolución de Alcaldía núm. 2024001722 de fecha 23 de julio de 2024, se tendrían que subsanar.

Puesto número 6208, Socorrista, en el Catálogo está vacante y actualmente está ocupado por Noelia Alenda López, de conformidad con la Resolución de Alcaldía núm. 2024001722 de fecha 23 de julio de 2024, debiéndose subsanar por tanto.

Puesto número 6210, Socorrista, en el catálogo figura a tiempo parcial, pero en realidad es un puesto estructural que tendría que ser a tiempo completo, circunstancia que se deberá modificar. Ocupado interinamente desde el 9 de septiembre de 2024 por David Almodóvar Galvañ, hasta provisión definitiva de la vacante o su amortización, con la limitación temporal de tres años desde la fecha de su celebración, esto es hasta el 8 de septiembre de 2027.

En cuanto a los 6 puestos obrantes de Monitor Deportivo en el Catálogo (del 6211 al 6216), se detecta que faltan por reflejarse 4 puestos más, por cuanto el municipio de Aspe tiene en la actualidad 7 colegios de Primaria, siendo además uno de ellos de doble línea. En total, en las Escuelas Deportivas Municipales se ha de contar con 8 monitores. Se añade a esto la Escuela de Psicomotricidad, que se lleva a cabo en el Pabellón con 1 Monitor más. Estos lugares son donde tienen destino estos 9 trabajadores, realizando sus funciones de forma simultánea. Serían puestos estructurales, por cuanto la temporalidad de los mismos es continua, tal como se puede observar en las últimas anualidades, circunstancia por la que se tendría que subsanar.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



Para el décimo puesto, habrá de tenerse en cuenta contemplar el cambio de la denominación del puesto 6212. En la RPT aparece como Monitor Deportivo, sin embargo, en las Bases generales, específicas y convocatoria de los procesos de estabilización de empleo temporal, publicado en el BOP nº 239 de 19 de diciembre de 2022, figura como Monitor Deportivo de Actividades Dirigidas con Soporte Musical. De este modo quedarían los 9 puestos de Monitor Deportivo (del 6211 al 6216 y 3 más) y 1 de Monitor Deportivo de Actividades Dirigidas con Soporte Musical (6212).

Actualmente los puestos 6212, 6213, 6214, 6215 y 6216 están en proceso de estabilización, con la salvedad de lo informado en el punto anterior respecto de la coyuntura del puesto 6212.

En cuanto a los 7 puestos de Monitor de Natación en el Catálogo (del 6217 al 6223), se detecta que faltan 3 puestos más, para poder atender las exigencias de la demanda actual de los ciudadanos, por cuanto se consideran puestos estructurales, dada la “continua temporalidad” de los mismos, como se puede observar en las últimas anualidades, siendo necesaria su subsanación. Actualmente los puestos 6217, 6218, 6219, 6220, 6221 y 6222 están en proceso de estabilización.

Los puestos número 6228 y 6229, Monitor de Spinning, en el catálogo se tendría que modificar la denominación del puesto, ya que en realidad son puestos que realizan diferentes actividades dirigidas, debiendo figurar entonces como Monitores Multidisciplinares o Monitores de Actividades Dirigidas con Soporte Musical, circunstancia que se debería cambiar. Actualmente los puestos 6228 y 6229 están en proceso de estabilización.

Los puestos número 6230 y 6231, Monitor de Sala, en el catálogo figuran a tiempo parcial, pero en realidad son puestos que tendrían que ser a tiempo completo, circunstancia que se debería modificar por cuanto es una situación estructural. Actualmente los puestos 6230 y 6231 están en proceso de estabilización.

Actualmente existen 5 puestos de Conserjes de mantenimiento (6232, 6233, 6234, 6235 y 6236) que en el Catálogo están vacantes y actualmente están ocupadas por Rafael Botella López, Sergio Botella López, Antonio Cerdán Pujalte, Teresa del Socorro López Rico (en excedencia y ocupado interinamente por Antonio José Cerdán Sánchez) y M^a Nieves Puerto Botella respectivamente, por lo que se tendrían que subsanar, según Resolución de Alcaldía núm. 2024001722 de fecha 23 de julio de 2024. Además, se tendría que subsanar el puesto número 6232 (ocupado por Sergio Botella López) ya que en el Catálogo aparece como Conserje Mantenimiento, debiendo figurar como Responsable de Mantenimiento según la Resolución de Alcaldía mencionada anteriormente, habiéndose informado de este hecho anteriormente en varias ocasiones también.

Los puestos número 6239 y 6240, Limpiador/a, en el catálogo figuran a tiempo parcial, pero en realidad son puestos que tendrían que ser a tiempo completo, circunstancia que se debería modificar porque es una circunstancia estructural. Actualmente el puesto 6240 está en proceso de estabilización con la denominación de Peón Limpieza Deportes.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



SEGUNDO.- Puestos pendientes de inclusión en Oferta de Empleo Público y/o en el Catálogo de Puestos de Trabajo.

Los puestos de trabajo que en la actualidad están contratados y prestan servicio en las Instalaciones Deportivas Municipales y actividades de la Concejalía de Deportes, que se detecta que no han sido incluidos en la Oferta Pública de Empleo, o bien no constan ni en la Relación de Puestos de Trabajo ni en Oferta de Empleo, son los siguientes:

** En cuanto a los puestos que se encuentran en RPT pero no en Oferta de Empleo:*

Al efecto de regularizar los puestos de trabajo enumerados en la RPT, para dar cumplimiento a lo dispuesto en la Ley 20/2021, en cuanto a provisión de plazas por estabilización (B.O.P. de 18 de mayo de 2022), se observa que no se han incluido siete puestos que actualmente están contratados y prestan servicio en la Concejalía de Deportes, estando reflejados en la RPT del Ayuntamiento de Aspe. Por este motivo, habría de tener en cuenta esos puestos de trabajo actualmente ocupados por personal interino, que deberían salir a oferta de empleo público en la Oferta Pública de Empleo de la anualidad 2025, para cubrirse las plazas de forma definitiva y de este modo cumplir con la legislación vigente en materia laboral.

En este caso, los puestos relacionados en la RPT serían los siguientes:

Puesto número 6209: Socorrista. Ocupado interinamente desde el 1 de febrero de 2024 por Sergio Cano Martínez, hasta provisión definitiva de la vacante o su amortización, con la limitación temporal de tres años desde la fecha de su celebración, esto es hasta el 31 de enero de 2027. (OPE 2022, para cubrir la vacante generada por M^a Carmen Cervera López).

Puesto 6210: Socorrista. Ocupado interinamente desde el 9 de septiembre de 2024 por David Almodóvar Galvañ, hasta provisión definitiva de la vacante o su amortización, con la limitación temporal de tres años desde la fecha de su celebración, esto es hasta el 8 de septiembre de 2027. En el Catálogo aparece como jornada a tiempo parcial, debiendo figurar como jornada completa, circunstancia estructural que se debería modificar.

Puestos número 6211: Monitor Deportivo. Ocupado interinamente, sin posibilidad de definir su nombre actual entre las cinco nuevas contrataciones para idéntico puesto de trabajo (2 a través de Bolsa y 3 a través de Labora).

Puesto número 6223: Monitor de Natación. Ocupado 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 idéntico puesto de trabajo.

Puesto número 6235: Conserje de Mantenimiento. Ocupado interinamente desde el 17 de febrero de 2023 por Antonio José Sánchez García, hasta provisión definitiva de la vacante o su amortización, con la limitación temporal de tres años desde la fecha de su celebración, esto es hasta el 16 de febrero de 2026.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



Puesto número 6238: Limpiador/a. Ocupado interinamente desde el 1 de junio de 2022 por Ana Belén Pujalte Ruiz (en la actualidad de Baja por IT siendo sustituida por José María González Galián), hasta provisión definitiva de la vacante o su amortización, con la limitación temporal de tres años desde la fecha de su celebración, esto es hasta el 31 de mayo de 2025.

Puesto número 6239: Limpiador/a. Ocupado interinamente desde el 3 de julio de 2020 por Vicente Pavía Romero, hasta provisión definitiva de la vacante o su amortización, con la limitación temporal de tres años desde la fecha de su celebración; esto debería haber sido hasta el 2 de julio de 2023. En el Catálogo aparece como jornada a tiempo parcial, debiendo figurar como jornada completa, circunstancia que se debería modificar. Este trabajador lleva ocupando el puesto más de tres años, por lo que se tendrá que convocar la plaza. Cubre la vacante generada por María Victoria Lajara Calero.

** En cuanto a los puestos que se encuentran en RPT y en Oferta de Empleo:*

Puesto número 6230: Monitor de Sala. Ocupado interinamente desde el 20 de abril de 2022 por David Almodóvar Galvañ, hasta provisión definitiva de la vacante o su amortización, con motivo de la vacante generada por la suspensión de contrato de María Galvañ Martínez, si bien David Almodóvar Galvañ también ha dejado este puesto vacante por excedencia, al ocupar desde el 9 de septiembre de 2024 el puesto 6210 de Socorrista, sin reemplazar el puesto de 6230 de Monitor de Sala. En el Catálogo aparece como jornada a tiempo parcial, debiendo figurar como jornada completa al ser una necesidad estructural, circunstancia que se debería de modificar.

Actualmente el puesto 6230 está en proceso de estabilización con la denominación de Monitor de Sala.

Puesto número 6231: Monitor de Sala. Ocupado interinamente desde el 1 de junio de 2022 por Lucía Boyer Falcó, hasta provisión definitiva de la vacante o su amortización, con la limitación temporal de tres años desde la fecha de su celebración, esto es hasta el 31 de mayo de 2025, si bien en estos momentos se encuentra de excedencia y el puesto sin ocupar desde el 9 de septiembre de 2024. En el Catálogo aparece como jornada a tiempo parcial, debiendo figurar como jornada completa al ser una necesidad estructural, circunstancia que se debería de modificar.

Actualmente el puesto 6231 está en proceso de estabilización con la denominación de Monitor de Sala.

Puesto número 6237: Limpiador/a. Ocupado interinamente desde el 11 de febrero de 2019 por Giuditta Caprino, hasta provisión definitiva de la vacante o su amortización, con la limitación temporal de tres años desde la fecha de su celebración, ésto debería haber sido hasta el 10 de febrero de 2022. (Plaza convocada en la OPE 2020 de 23 de diciembre de 2020, plaza pendiente de ejecutar, en teoría para cubrir la vacante que dejaba la jubilación de Edelmira García García).

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



Puesto número 6240: Limpiador/a. Ocupado interinamente desde el 31 de mayo de 2017 por Gloria González Ramírez, hasta provisión definitiva de la vacante o su amortización, con la limitación temporal de tres años desde la fecha de su celebración, siendo esto hasta el 30 de mayo de 2020. En el Catálogo aparece como jornada a tiempo parcial, debiendo figurar como jornada completa, circunstancia que se debería modificar. Este puesto cubre la vacante generada por la jubilación de Pilar Guzmán Martínez (OPE 2018).

Actualmente el puesto 6240 está en proceso de estabilización con la denominación de Peón Limpieza Deportes.

* En cuanto a los puestos que no se encuentran en RPT pero sí en Oferta de Empleo:

- 1 puesto de Monitor Sala Fitness a Jornada Completa. Ocupado interinamente desde el 1 de octubre de 2020 y hasta la provisión definitiva de la vacante o su amortización, por María Galvañ Martínez, con motivo de la excedencia voluntaria de Sergio Pavía Suárez. (En la OPE 2020 aparece esta figura, pero sin definirse el puesto).

- 2 puestos 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). En la OPE 2021 aparecen estas figuras, pero sin definirse los puestos. Entendemos que se trata de las vacantes generadas por Francisco Cortés Botella y Antonia Alcalá Pascual.

- 1 puesto de Conserje Mantenimiento. Ocupado interinamente desde el 10 de junio de 2021 por Luis Bonmatí Aznar, hasta la provisión definitiva de la vacante o en su caso su amortización. (En la OPE 2022 aparece esta figura, pero sin definirse los puestos. En teoría, debe tratarse de cubrir la vacante de la jubilación de Pascual Cuenca Roda)

* En cuanto a los puestos que no se encuentran ni en RPT ni en Oferta de Empleo:

- 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.

- 1 puesto de Monitor Deportivo (Escuelas Deportivas). Ocupado interinamente, sin posibilidad de definir su nombre actual entre las cinco nuevas contrataciones (2 a través de Bolsa y 3 a través de Labora) para similar puesto de trabajo.

- 1 puesto de Monitor Deportivo (Psicomotricidad). Ocupado interinamente desde el 1 de octubre de 2024 por Lara Soler Esteve, contratada a través de Labora.

- 1 puesto de Conserje Mantenimiento. 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.

TERCERO.- Necesidades de Oferta Pública de Empleo de puestos de trabajo descritos en la RPT vacantes y sin ocupar:

Para la Oferta Pública de Empleo de la anualidad 2025 habría de tenerse en cuenta los puestos de trabajo de la RPT del Ayuntamiento de Aspe actualmente creados que se encuentran sin ocupar por ningún personal.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



Puesto número 6204 (Coordinador de Clases Colectivas): vacante desde enero de 2014 con la finalización de contrato del puesto de Coordinador Técnico de la Concejalía de Deportes existente hasta esa fecha. Desde entonces, se están realizando las funciones de dos puestos de trabajo por una sola persona (la que ocupa el puesto 6203), acumulando la coordinación de actividades deportivas de la Concejalía de Deportes, con la coordinación, supervisión y ordenamiento de los espacios existentes en las instalaciones deportivas municipales donde se desarrollan actividades, ya sean propias o gestionadas por otras entidades o clubes, constituyendo una carga de trabajo insoportable, más teniendo en cuenta el notable crecimiento del servicio que ofrece la citada concejalía, circunstancia que afecta al resto de puestos de trabajo. De esta forma, al proceso de estabilización de plazas debería añadirse de forma urgente la oferta del puesto 6204, con las circunstancias especificadas en el punto PRIMERO.- de este informe.

Puesto número 6229 (Monitor de Spinning): otro puesto sin ocupar, en este caso desde febrero de 2019. Este puesto debería denominarse Monitor Multidisciplinar o Monitor de Actividades Dirigidas con Soporte Musical, y de este modo adaptarse a la realidad de la situación del servicio que ofrece la Concejalía de Deportes a los usuarios abonados de las instalaciones deportivas municipales.

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, 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.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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.

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:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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.

SEXTO.- Necesidades de creación de puestos de trabajo que no se encuentran en RPT y sí en Oferta de Empleo, como Fijos.

Además de los procesos de estabilización de empleo temporal objeto de regulación, para la Oferta Pública de Empleo de la anualidad 2024, habría de tenerse en cuenta los puestos de trabajo de la RPT del Ayuntamiento de Aspe que se encuentran incluidos y sin ejecutar en Oferta Pública de Empleo, siendo los siguientes:

- 1 puesto de Monitor Sala Fitness a Jornada Completa. Ocupado interinamente desde el 1 de octubre de 2020 y hasta la provisión definitiva de la vacante o su amortización, por María Galvañ Martínez, con motivo de la excedencia voluntaria de Sergio Pavía Suárez (OPE 2020). Téngase en cuenta las consideraciones realizadas en el punto SEGUNDO.- de este Informe.

- 2 puestos de Monitor Deportivo (Escuelas Deportivas). Ocupado interinamente, sin posibilidad de definir su nombre actual entre las cinco nuevas contrataciones para similar

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



puesto de trabajo (OPE 2021). Téngase en cuenta las consideraciones realizadas en el punto SEGUNDO.- de este Informe.

- 1 puesto de Conserje Mantenimiento. Ocupado interinamente desde el 10 de junio de 2021 por Luis Bonmatí Aznar, hasta la provisión definitiva de la vacante o en su caso su amortización (OPE 2022). Téngase en cuenta las consideraciones realizadas en el punto SEGUNDO.- de este Informe.

SÉPTIMO.- En conclusión, el personal descrito hasta este punto del Informe sería el personal necesario para prestar el servicio que ofrece la Concejalía de Deportes del Ayuntamiento de Aspe de forma habitual en los mismos términos que durante las últimas anualidades, salvo la excepción, lógicamente, de los periodos afectados por la pandemia de Covid-19.

OCTAVO.- Por otra parte, en el Presupuesto 2025 deberían regularizarse algunas otras situaciones no contempladas en la Relación de Puestos de Trabajo, para poder cumplir con la legalidad vigente y con las propias instrucciones municipales, como son las siguientes:

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.

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».

1.5.- En fecha 17 de octubre del 2024 por parte del Área de seguridad se emite informe que literalmente dispone:

«José Manuel HERNÁNDEZ GARCÍA, Intendente-Jefe de la Policía Local por medio del presente y, en relación al encargo número 76.636 de fecha 16 de septiembre de 2024, se emite el siguiente **INFORME**:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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. 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.

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

1.6.- En fecha 10 de octubre del 2024 por parte de la interventora se emite informe que literalmente dispone:

*«INFORME DE LA DIRECCIÓN DEL ÁREA DE SERVICIOS ECONÓMICOS
ASUNTO: NECESIDADES DE PERSONAL ADSCRITO AL ÁREA DE SERVICIOS ECONÓMICOS PARA EL AÑO 2025 (CREACIÓN DE PLAZAS POR NUEVOS SERVICIOS O MODIFICACIÓN DE LAS EXISTENTES -RECLASIFICACIÓN O AMORTIZACIÓN-) A LOS EFECTOS DE CONFECCIÓN DE LA RPT Y LA PLANTILLA PRESUPUESTARIA MUNICIPAL PARA EL AÑO 2025.P*

En relación con el encargo recibido en relación a las necesidades de personal respecto al Capítulo 1 del Presupuesto Municipal para la anualidad 2025, desde esta Área se emite el siguiente INFORME:

- 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 Área de Recursos Económicos.

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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



1.7.- En fecha 10 de octubre del 2024 por parte del departamento de servicios se emite informe que literalmente dispone:

«Asunto:

Solicitud del departamento de recursos humanos de informe relativo a las necesidades de personal para el área de mantenimiento y servicios, a introducir en la relación de puestos de trabajo para el próximo año 2025.

Informe:

En relación a su solicitud procedo a comentar cada uno de los puestos existentes en la RPT asignados al área, así como las carencias de los mismos.:

AREA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS - ALMACEN MUNICIPAL

053	A Administ.	ANSELMO ORTEGA	C Cubierto
-----	----------------	----------------	---------------

Es el único administrativo del área, atendiendo la administración de todos los servicios de la misma; tanto desde el punto de vista de los recursos económicos, desde mi punto de vista se necesita otro administrativo para toda la carga de trabajo que lleva el área.

038	Of. Almacén	FALLECIDO, LA PLAZA ESTÁ POR CUBRIR	V Vacante
-----	----------------	-------------------------------------	--------------

Este puesto, de máxima importancia en un área donde los servicios se prestan por gestión directa y todos los suministros son objeto de contrato administrativo, en la actualidad el puesto está cubierto por un Conserje Mantenedor de Edificios Municipales, bajo mi criterio se debería hacer la promoción horizontal del puesto, para que pueda acceder cualquier conserje y por tanto crear un proceso selectivo a la mayor brevedad posible.



040	Of. Conduct.	VACANTE CUBIERTA POR ROBERTO GALVAÑ (JUBILACIÓN FCO AMOR) PRESTA SERVICIO EN LIMP VIARIA		V vacante
-----	-----------------	--	--	--------------

El oficial conductor presta servicio en limpieza viaria, por lo que debe eliminarse del almacén e integrarse en limpieza viaria.

052	In sp. M Amb	JOSÉ M ^a PÉREZ BALLESTER		C ubierto
-----	--------------------	-------------------------------------	--	--------------

Este puesto está desde hace varios años prestando servicio en el área de TERRITORIO, por lo que a mi juicio debería integrarse en dicha área

070	Jef. Ser/Man	FERNANDO ESTELLÉS (SUSTITUCIÓN POR COMISIÓN DE SERVICIO POR JOSÉ L. MARÍN)		A exting.
158	T. Sup. Jefe Ser.	VACANTE. ES LA MEJORA DE EMPLEO DE LA PLAZA 2070	Pr om. Int.	V vacante

086	Of. Taller	VACANTE (JUBILACIÓN ROBERTO CANOVAS) PRESTA SERV EN VÍAS PÚBLICAS		V vacante
-----	---------------	--	--	--------------

El oficial de taller presta servicio en vías públicas, por lo que el puesto debe eliminarse del almacén e integrarse en vías. Imprescindible cubrir la vacante a la mayor brevedad

131	Of. icial Coord.	MARIANO SIGUENZA	C oncurso	A exting.
-----	------------------------	------------------	--------------	--------------

Este puesto no tiene objeto en el almacén, por lo que procede extinguir la plaza tras la próxima jubilación del funcionario que la ocupa, por lo que debe eliminarse del catálogo.

150	Té c. Aux. Coord	OCUPADA POR MARIANO SIGUENZA POR MEJORA DE EMPLEO VACANTE POR JUBILACIÓN DE MARIANO	Pr om. Int.	V vacante
-----	------------------------	---	----------------	--------------

Bajo mi criterio se debería crear un nuevo proceso selectivo para la vacante y crear al mismo tiempo una nueva bolsa, para cubrir las ausencias de dicha plaza, a la mayor

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



brevidad posible.

AREA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS - PARQUES Y JARDINES

	D enomín.	Dc.	F .Provisio	S it.
132	f. Coord..	VACANTE (POR JUBILACIÓN JOSÉ POMARES)	C oncurso	A exting.

*La plaza se extinguió con la jubilación del coordinador,
por lo que debe eliminarse del catálogo*

149	T éc. Aux. Coord	VACANTE PARQUES Y JARDINES	P rom. Int.	V acante
-----	------------------------	----------------------------	----------------	-------------

*Bajo mi criterio se debería crear un nuevo proceso
selectivo para la vacante y crear al mismo tiempo una nueva
bolsa, para cubrir las ausencias de dicha plaza, a la mayor
brevidad posible.*

146	C ficial	NICOLÁS MUÑOZ		V acante
-----	-------------	---------------	--	-------------

*Debe iniciarse proceso selectivo que permita cubrir
definitivamente la vacante*



111	ayudante	A	MARAVILLAS GARCÍA	Concurso	Cubierto
-----	----------	---	-------------------	----------	----------

La ayudante presta servicio en mantenimiento de edificios, por lo que el puesto debe eliminarse de parques y jardines e integrarse en edificios.

122	sección	F*	ES LA PLAZA PARA SUSTITUIR A PEDRO POR FUNCIONARIO		Vacante
037	sección	F	PEDRO L SERRANO ANTOLINOS		Afecting.

112	ayudante	A	ACTUALMENTE ANTONIO MORENO MÁRQUEZ (CUBRE LA IT DE JOEL RIVERA RUIZ). PRESTA SERVICIO EN VÍAS		Cubierto
-----	----------	---	---	--	----------

El Ayudante presta servicio en vías públicas, por lo que el puesto debe eliminarse del almacén e integrarse en vías.

AREA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS - LIMPIEZA VIARIA

Id.	Denominación	Dc.	Provisión	Situación
133	Oficial coord.	CARLOS CASTELLÓ	Concurso	Afecting.
148	Téc. Aux. Coord	LA PLAZA DE CARLOS POR MEJORA DE EMPLEO	Procedim. Int.	Cubierto
047	f. Limpieza	FCO JOSÉ SÁNCHEZ	Funcion.	Cubierto
048	ayudante	JOSÉ MIGUEL GARCÍA ALACID	Concurso	Vacante
113	ayudante	JOSÉ M ^a TORRES GARCÍA (Funcion.)	Concurso	Cubierto

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



114	A ayudante	ISRAEL LÓPEZ DÍEZ BAJA POR IT (Sustituye SERGIO SAEZ REQUENA)	Fu ncion.	ubierto
129	A ayudante *	JUAN A LOZANO RUIZ	Fu ncion.	ubierto
115	A ayudante	ACTUALMENTE FCO JAVIER SARRIAS JUAREZ (PUESTO FCO SÁNCHEZ QUE HA MEJORADO DE EMPLEO A LA 2047)	Co ncurso	ubierto
116	A ayudante	ACTUALMENTE DANIEL SANCHÍS BUSTOS (PUESTO ROBERTO URIOS QUE HA MEJORADO EMPLEO A LA 2089)	Co ncurso	ubierto
089	O f. O. Varios	VACANTE CUBIERTA POR ROBERTO URIOS POR M E (JUB GUISOT)	RO BERTO URIOS	ubierto
117	A ayudante	JOSÉ MORENO FERNÁNDEZ. PRESTA SERVICIO EN VÍAS SUSTITUYE LA M. E. DE JOSÉ MIGUEL CORREOSO (ACTUALMENTE ALBAÑIL, PUESTO 2090)	Co ncurso	vacante
118	A ayudante	DIEGO LÓPEZ CASTRO	Co ncurso	ubierto

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.

AREA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS - VIAS PUBLICAS

Id.	Deno min.	Dc.	F. Provisio it.	S
134	Of. O. Varios	MEJORA PUESTO 2120 A EXTINGUIR A eliminar, ya no tiene objeto	Pr om. Int	V vacante
135	Of. O. Varios	MEJORA PUESTO 2121 A EXTINGUIR A eliminar, ya no tiene objeto	Pr om. Int	V vacante
136	Of. O. Varios	MEJORA PUESTO 2112 A EXTINGUIR (ACTUALMENTE EN PARQUES) A eliminar, ya no tiene objeto	Pr om. Int	V vacante

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



137	Varios	Of. O. MEJORA PUESTO 2108 A EXTINGUIR. EN MTO DE EDIFICIOS A eliminar, ya no tiene objeto	Pr om. Int	V vacante
138	Varios	Of. O. MEJORA PUESTO 2110 A EXTINGUIR. EN MTO DE EDIFICIOS A eliminar, ya no tiene objeto	Pr om. Int	V vacante
039	Conduct.	Of. (JUB VTE BOX) PRESTA SERVICIO EN LIMPIEZA VIARIA	R OBERTO	V vacante

El conductor presta servicio en limpieza viaria, por lo que el puesto debe eliminarse de vías e integrarse en limpieza viaria

041	Pintor	Of. VACANTE CUBIERTA POR M.E. POR JOSÉ MIGUEL LÓPEZ DÍAZ (JUB EMILIO CARRATALÁ)	Fu ncion.	C ubierto
139	Coord. Elec.	Of. RICARDO JOVER.	Pr om. Int.	A exting.
151	Téc. Aux. Coord	LA PLAZA DE JOVER POR MEJORA DE EMPLEO.	Pr om. Int.	V vacante
094	Of. Electric.	PEPE PRIETO SALA.		V vacante
092	Of. Electric.	JOSÉ GUIRAO PEÑALVER.		V vacante
090	Of. Albañil	VACANTE (POR RECLASIFICACIÓN LUIS GARIS A OFICIAL DE ALMACÉN) CUBIERTA POR MIGUEL CORREOSO POR MEJORA DE EMPLEO		C ubierto
091	Of. O. Varios	ANGEL MONTERO GARRIDO		C ubierto
119	Ayuda nte	JOSÉ A MARTINEZ RUIZ (JUBILACIÓN ANGEL CERDÁN) PRESTA SERVICIO EN LIMPIEZA VIARIA		V vacante
120	Ayuda nte	ARTURO PASTOR ERADES (CUBRE LA MEJORA DE EMPLEO DE JOSÉ M LÓPEZ EN EL PUESTO 2041)	Co ncurso	C ubierto
121	Ayuda nte	JUAN A ESCRIBANO LÓPEZ	Co ncurso	C ubierto

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,

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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.

AREA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS – MERCADO

o	Deno min.	Factores	c.	F. Provisió	S it.
096	je	CONSERJE F	LA PLAZA ESTÁ CUBIERTA POR M ^a NIEVES CERDÁN PUJALTE	C	V acante

Aunque en su día se distinguía el puesto por el quebranto de moneda que suponía el cobro de los recibos de los puestos del mercadillo, hoy no cabe la distinción entre el conserje del mercado y el del resto de edificios, por lo que el puesto debe estar en mantenimiento de edificios.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



AREA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS – CEMENTERIO

º	Deno min.	Factores	c.	F. Provisió	S it.
039	Peón Cement.	GILSON ALBINO	C		V acante

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.

AREA DE MANTENIMIENTO Y SERVICIOS – MANTENIMIENTO EDIFICIOS

º	Deno min.	Factores	c.	F. Provisio	S it.
130	Oficial coord.	FCO JOSÉ TENZA	C	Co ncurso	A exting.
147	Téc. Aux. Coord	FCO JOSÉ TENZA POR MEJORA DE EMPLEO	C	Pr om. Int.	V acante
097	Conser je	TERESA LÓPEZ (JUBILACIÓN PP GÓMEZ)	C		V acante
098	Conser je	PEPE PRIETO	C		C ubierto
099	Conser je	CARMEN GALINDO SORIA (JUBILACIÓN SAN ROQUE)	C		V acante
	Conser	ALBERTO GALVAÑ			C

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



100	je			C		ubierto
101	je	Conser	NIEVES ALDEGUER (JUB PEDRO GARCIA GARCIA)	C		acante
102	je	Conser	M ^a ISABEL LÓPEZ RICO (JUB LUIS GARCÍA ELVIRA)	C		acante
103	je	Conser	JOSÉ ANTONIO BEJERANO FUENTES	C		ubierto
105	je	Conser	JOSEFA N QUILES BLASCO (JUB JOSÉ M ^a CAÑIZARES)	C		acante
107	je	Conser	FRANCISCO CAPARRÓS PUJALTE (ACTUALMENTE ESTÁ DE ALMACENISTA)	C		ubierto
108	je	Conser	M ^a ÁNGELES CARAVACA CARAVACA	C		exting.
110	je	Conser	MARIAN PUERTO (EXCEDENCIA MANUEL CAPARRÓS)	C		exting.

106	limpio	C. pto.	PASAR A MEDIO AMBIENTE DONDE PRESTAN SERVICIO	P		acante
107	limpio	C. pto.	PASAR A MEIDO AMBIENTE, DONDE PRESTAN SERVICIO	P		acante

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.

ANEXO II: PERSONAL LABORAL PARQUES Y JARDINES AYUNTAMIENTO SUBROGADOS GENERALA

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



301	Encargado				JOSÉ A ALCOLEA ERADES	Vacante
302	Aux. Jardinería				VACANTE AL ASCENCER DAVID ALACID GARCÍA	Vacante
303	Aux. Jardinería				RAMÓN ARACIL MIRALLES	Vacante
303	Oficial Jardinería				SUSANA SÁNCHEZ GONZÁLEZ	Crear
304	Aux. Jardinería				M ^a JOSÉ ÁLVAEZ GONZÁLEZ	Vacante
305	Aux. Jardinería				ISABEL DIONISIO SÁNCHEZ	Vacante
306	Oficial Jardinería				DAVID ALACID GARCÍA	Crear
307	Aux. Jardinería		JUAN A GARCÍA CARRETERO (JUBILACIÓN VICENTE LÓPEZ BRUFAL)			Vacante
306	Aux. Jardinería				JOSÉ J DAVÓ ÚRIOS	Vacante
307	Aux. Jardinería		SANTIAGO MACIÁ AMORRICH (JUBILACIÓN JOSÉ M MARTÍNEZ JUAN)			Vacante
308	Aux. Jardinería				VACANTE AL ASCENCER DANIEL TORÁ LÓPEZ	Vacante
310	Aux. Jardinería		JUAN A NAVARRO PLAZA (DESPIDO DIONISIO)			Vacante
314	Oficial Jardinería				DANIEL TORÁ LÓPEZ	Crear

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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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 vengán 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.

ANEXO III: PERSONAL LABORAL LIMPIEZA EDIFICIOS AYUNTAMIENTO

SUBROGADOS SELESA

6401	Encar g. Sector		C	PILAR PÉREZ MARTINEZ	acante
------	--------------------	--	---	-------------------------	--------

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



6402	Limpia dor/a			C	NIEVES ALCARAZ BOTELLA	acante
6403	Limpia dor/a			C	DOLORES IZQUIERDO ZAFRILLA	acante
6404	Limpia dor/a			C	ESPERANZ A MARTINEZ RIVAS	acante
6405	Limpia dor/a			C	CARMEN MORENO MORENO	acante
6406	Limpia dor/a		ROSARIO PAREDES GARCÍA	C		acante
6407	Limpia dor/a		P. ESTABILIZACIÓN ANTONIO MARTÍNEZ VALERO	C		acante
6408	Limpia dor/a		FCO JAVIER GARCÍA CERDÁN	C		acante
6409	Limpia dor/a		CARMEN DIONISIO SÁNCHEZ	C		acante
6410	Limpia dor/a		P. ESTABILIZACIÓN CARMEN NOGUERAC BLASCO (GABRIEL LÓPEZ GÓMEZ)	C		acante
6411	Limpia dor/a		P. ESTABILIZACIÓN M ^a CARMEN PARREÑO	C		acante
6412	Limpia dor/a		RAMÓN REQUENA MIRA	P	30 HORAS	acante
6413	Limpia dor/a		M ^a LUISA ASENCIO CREMADES	P	32 HORAS	acante
6414	Limpia dor/a		CARMEN BERENGUER PÉREZ	P	19 ½ HORAS	acante
6415	NO EXISTE EN LA RPT		P. ESTABILIZACIÓN NIEVES MORENO BOTELLA (IT M ^a ASUNCIÓN RUIZ ALDEGUER) (30 H)	P	30 HORAS	NO EXISTE EN LA RPT

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



6416 PUBL ICADA BOP	NO EXISTE EN LA RPT	P. ESTABILIZACIÓN M ^o VICTORIA MORENO C PÉREZ		O EXISTE EN LA RPT
6417 COR REO QUIQUE	NO EXISTE EN LA RPT	P. ESTABILIZACIÓN (NO ESTÁ EN EL BOP) CARLOS LÓPEZ CAÑIZARES	C	O EXISTE EN LA RPT

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 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».

1.8.- En fecha 22 de noviembre del 2024 se emite informe por parte del técnico superior de informática se emite informe que literalmente dispone:

«Asunto: Creación de plaza y reestructuración del área de informática

Isidro Almodóvar Alcaraz, Técnico Superior informático y responsable del área de informática, con el V.B. del Concejal del área José Vicente Pérez Botella, emito el siguiente informe,

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



ANTECEDENTES

PRIMERO. En fecha 29 de septiembre de 2017 se procede al nombramiento por acumulación de tareas, como funcionario interino D. José Vives Ferrández. Estas tareas están contempladas en el programa temporal aprobado para tal efecto.

SEGUNDO: El área de informática recibe el “PROYECTO DE INFORME DE FISCALIZACIÓN SOBRE EL CONTROL INTERNO DEL AYUNTAMIENTO DE ASPE”, ejercicios 2017-2019, de la **Sindicatura de Comptes**. Documento de trabajo CONFIDENCIAL.

TERCERO: El técnico que suscribe emite informe proponiendo medidas para solucionar las deficiencias encontradas por la Sindicatura de Comptes;

“
A la vista del “proyecto de informe de fiscalización sobre el control interno del Ayuntamiento de Aspe”, y dado que la Sindicatura de Comptes hace una equiparación del Entorno Tecnológico al mismo nivel que las áreas de Gestión Administrativa, de Gestión Económica-Financiera e Intervención, la cual, no corresponde con la realidad de este Ayuntamiento, el técnico que suscribe, propone lo siguiente.

Ante lo expuesto en el Apéndice 7, Marco Organizativo:

“Marco organizativo

.....

Organización y personal de TI

El departamento de tecnologías de la información (TI) no es independiente del resto de departamentos funcionales (E.T.8). Dicho departamento cuenta con cuatro funcionarios y está estructurado en un negociado. Además ningún trabajador externo colabora con este departamento (E.T.9)

Estrategia de seguridad

De acuerdo con la información facilitada se recomienda lo siguiente:

- Elaborar un plan estratégico (E.T.6) y un plan anual de proyectos de los sistemas de información (E.T.7)
- Una adecuada segregación de funciones y tareas de modo que el personal no ejecute simultáneamente tareas de operación, administración (configuración, mantenimiento) y supervisión (auditoría, gobierno). (E.T. 10)”

Propuesta:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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.

Reunión semestral con las diferentes áreas, para establecer un plan estratégico y uno anual de proyectos de los sistemas de información. En estas reuniones se abordará la implantación y revisión del plan anual de proyectos y la revisión si procede, del plan estratégico.

Aprobación del plan estratégico y el anual de proyectos por parte de los órganos de gobierno.

Con la nueva estructura, y en función de los puestos definidos, segregar las funciones y tareas para evitar la simultaneidad.

Los técnicos de informática realizan tareas técnicas y administrativas, hacer una clara definición de estas y asignación según el puesto de trabajo.

Creación definitiva de la plaza, ahora ocupada por programa.

Definición de procedimiento de atención de incidencias y “urgencias” de otras áreas, para evitar lo que actualmente ocurre, la interferencia en el trabajo del área de informática. Cambiar la tendencia de alrededor del 85% del tiempo para atender a usuarios y ciudadanos, y emplear más tiempo al trabajo interno del área de informática, tal y como del proyecto de informe de la Sindicatura de Comptes se desprende.

Ante lo expuesto en el Apéndice 7, Gestión de cambios en aplicaciones y sistemas:

“Gestión de cambios en aplicaciones y sistemas

....

Adquisición de aplicaciones y sistemas

Aunque existe un procedimiento que garantiza las adquisiciones en materia de TI, no tienen en consideración en todos los casos, los objetivos estratégicos de negocio de la entidad, los objetivos de seguridad y el dimensionamiento sobre la base de las necesidades de los departamentos. (E.T.15)

Gestión de cambios

La gestión de cambios de configuraciones y componentes de los sistemas no se han realizado de forma continuada sobre la base de un procedimiento completo que contenga de manera genérica el registro de solicitudes, su evaluación, autorización, pruebas, planificación de puesta en operación y registro de cambios (E.T.21) y este procedimiento no incluye la realización de pruebas de testeo de los cambios en entornos separados de la producción, (E.T.22) ni la separación de funciones en el proceso de cambio, incluyendo como mínimo la aprobación y la ejecución. (E.T.23)”

Propuesta:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



Tras la elaboración y aprobación del plan estratégico y la elaboración y aprobación del plan anual de proyectos. Fijar los objetivos de seguridad y el dimensionamiento de los servidores del CPD, revisión de las conexiones y ordenadores (móviles y tablets) de los usuarios. Todo esto llevado a cabo en estrecha colaboración con todas las áreas. Fijar unos objetivos a medio y largo plazo es esencial por la naturaleza de los sistemas de información. Con todos los variables en estudio, no se pueden hacer cambios sin una previsión y organización.

Se deberá fijar un procedimiento para la gestión de cambios de configuraciones y componentes, en un entorno de producción y pre-producción, si bien, esto sería lo ideal el día a día, muestra que no es real, ya que no se puede alcanzar al 100% del sistema de información del Ayuntamiento. Pero sí que se podría alcanzar un alto porcentaje de aprobación y ejecución de los sistemas de información.

Ante lo expuesto en el Apéndice 7, Operaciones de los sistemas de información:

“Operaciones de los sistemas de información.

.....

Servicios externos

Los servicios contratados con terceros (E.T.34) son: de atención al usuario de TI, de mantenimiento y/o reparación de hardware, de desarrollo o modificación de programas y otros servicios de TI. (E.T.35).

No existe un procedimiento completo que establezca un sistema rutinario para medir el cumplimiento de las obligaciones en relación con los acuerdos de nivel de servicio establecidos para el cumplimiento de las obligaciones de servicio mediante indicadores, obligaciones sobre la seguridad de los sistemas, incluidos servicios cloud y las obligaciones respecto a la protección de los datos. (E.T.37)

Protección de las instalaciones e infraestructuras

De acuerdo con la información facilitada se recomienda:

Establecer controles de acceso a las dependencias de la entidad mediante un proceso completo de autorización. (E.T. 40).

Proteger la integridad de los recursos técnicos del CPD (centro de proceso de datos) mediante sistemas completos que proporcionen adecuadas condiciones de humedad y temperatura, suministro eléctrico estable y protección contra incendios e inundaciones. (E.T.41)

Gestión de incidentes

De acuerdo con la entidad, se dispone parcialmente de un proceso integral respaldado en procedimientos para hacer frente a incidentes que puedan tener un impacto en la seguridad del sistema, incluyendo dichos procedimientos guía para la toma de medidas urgentes, la comunicación de los incidentes a los interesados y la prevención basada en la experiencia y mejora continua. (E.T. 43)

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



Monitorización

Se dispone parcialmente de herramientas que permiten la monitorización del estado de redes y sistemas y existe personal responsable de dicha monitorización. (E.T.44) “

Propuesta:

(E.T. 37) El procedimiento al que hace referencia, entiende este técnico, que debería de ser a nivel de toda la entidad. Ya que casi todas las áreas tienen acuerdos a nivel de servicios establecidos y es trabajo de toda la entidad, velar por la protección de los datos. En base a este procedimiento, cada área deberá desarrollarlo para sus acuerdos de servicios.

(E.T. 40) Los controles de acceso a las dependencias no está dentro de las competencias del técnico que suscribe.

(E.T. 41) Hay que hacer una inversión de dinero en:

la compra de generadores, sensores de humedad y temperatura, y medidas de protección contra inundaciones e incendios, tanto para el CPD principal como para el CPD de respaldo.

contratar una línea independiente para el CPD de respaldo, ya que cada vez que se corta el suministro eléctrico en la oficina de turismo se corta en el CPD de respaldo.

cambio de cerraduras de los CPD's, por unas digitales con clave de acceso. Los accesos deben ser registrados y guardados.

(E.T. 43) Desarrollo del procedimiento a seguir en el caso de toma de medidas de urgencia ante incidentes que tengan un impacto en la seguridad del sistema de información.

(E.T.44) “NO existe personal responsable de la monitorización”, se propone puesta en funcionamiento de la aplicación adquirida para la monitorización automatizada de las redes y servidores (no puesto en marcha por falta de recursos). Y asignación de personal técnico para la monitorización del sistema de información (una vez segregadas las tareas).

Ante lo expuesto en el Apéndice 7, Controles de accesos a datos y programas:

“Controles de accesos a datos y programas

Protección de redes y comunicaciones

Aunque se dispone de dispositivo firewall que realice funciones de control de acceso exterior, de acuerdo con la entidad se mantiene parcialmente actualizado en cuanto a firmas y a otra información de terceros para el procesado de seguridad. (E.T.57)

La red no se encuentra totalmente segmentada en subredes con lo cual el elemento de interconexión no se encuentra particularmente protegido y monitorizado. (E.T.60)”

Propuesta:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



(E.T. 57) Se dispone de un firewall totalmente desfasado, el cambio ya está presupuestado para este año. Terminar la instalación del CORE y del firewall adquirido para la acceso a la DMZ desde fuera del Ayuntamiento.

(E.T. 60) Aprovechar los cambios acontecidos en el Ayuntamiento para hacer la segmentación de redes y la configuración de las antenas de deportes y almacén para una operatividad plena.

Ante lo expuesto en el Apéndice 7, Continuidad del servicio:

“Continuidad del servicio

.....

Plan de continuidad

De acuerdo con la información facilitada se recomienda:

Elaborar un plan de continuidad completo que prevea los procedimientos de recuperación de los procesos importantes de la entidad con plazos y objetivos de tiempo de recuperación. (E.T. 64)

Realizar pruebas periódicas y planificadas (aunque sean parciales) del plan de recuperación. (E.T.65)

Alta disponibilidad

No se dispone de forma completa de elementos redundantes en los sistemas críticos, tales como redundancia de servidores, redundancia eléctrica y redundancia de servicio de comunicaciones en los locales que albergan sistemas de información. (E.T.68).”

Propuesta:

(E.T.64) Elaborar el plan de continuidad y recuperación en colaboración con las otras áreas.

(E.T.65) Una vez elaborado el plan (E.T.64), fijar un calendario de pruebas periódicas.

(E.T.68) No es totalmente correcto, sí que se dispone de redundancia de servidores y switches de estos. Y además se propone:

Inversión en redundancia eléctrica, ya propuesto en E.T.41

A la hora de elaborar el PPT para la contratación de las comunicaciones exigir para los CPD’s una línea auxiliar totalmente independiente de la línea principal, que el servicio sea prestado por un proveedor de cabecera diferente, con lo que conseguir una redundancia de comunicaciones.

Consideraciones

Por parte de los técnicos de Informática, y con la puesta en marcha de la administración electrónica (aproximadamente año 2013), se priorizó la formación y resolución de problemas por

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



parte de los técnicos, en lugar de la contratación de servicios a empresas externas, para la resolución de problemas y parametrización de nuevas capacidades (siempre dentro de lo posible).

Debido a esta forma de actuar, los tiempos en implantación y resolución de errores de parametrización se han acortado y se ha ahorrado en recursos económicos y aunque el plan estratégico no está elaborado y aprobado, sí que hay una forma de trabajar enfocada a la mejora de los sistemas de información.

Ejemplo de esto es:

Puesta en marcha de Resoluciones de Alcaldía, JGL, Comisiones informativas y Pleno, totalmente adaptadas a la forma de funcionar del Ayuntamiento de Aspe. Se estima un ahorro directo de alrededor de 40.000 €

· Cambio de la telefonía analógica por digital, desde el año 2013, un ahorro anual de alrededor de 30.000 €

Puesta en marcha de los nuevos servidores del gestor de expedientes, en pre-producción, ahorro de alrededor de 5.000 €

Puesta en marcha de Firmadoc y facturas electrónicas.

Se asume la gestión de las VPN, antes gestionadas por Telefónica

Se asiste a los ciudadanos, entidades y empresas en el acceso a la Sede del Ayuntamiento y facturación electrónica

Incidencias de los usuarios del sistema de información

·

Previsión de realización para este año:

Proyecto para adaptar la Sede 1.0 a la Sede 2.0

Proyecto para la implantación de SIGA (archivo electrónico)

Revisión del aula 24 horas, biblioteca y mercado para adaptarla a ley 3/2018.

Alta de las cámaras de tráfico

Revisión, configuración y unión de las cámaras de las ruinas del castillo con el Ayuntamiento

PPT's de tinta, comunicaciones

Herramientas y utilidades del CCN para la utilización en el Ayuntamiento.

Segmentación de redes.

Puesta en marcha de firewall's, core y antenas (total).

Estudio del convenio o contrato con GEONET y revisión y puesta en marcha (urbanismo)

Previsión de renovación de equipos informáticos por áreas

Estudio de las diferentes páginas web

Puesta en marcha de la web para subir formación

Cambio de todos los servidores de Windows descatalogados, Windows 2003 server, y previsión de Windows 2008 server para su cambio.

Estudio de la posibilidad de ampliar la red de fibra del Ayuntamiento

Parametrización de ordenanzas fiscales por parte de informática

.....

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



Ante todo lo expuesto y propuesto se deduce que hay que realizar una inversión monetaria pero que la principal inversión debe ser en recursos humanos; puesto que los procedimientos serán realizados en gran mayoría desde el área de informática, en colaboración con el resto de áreas pudiendo contar con asesoramiento externo, en su caso.

Seguir con la formación de los técnicos de informática y su implicación en la resolución de problemas y parametrización de programas, ya que es más económico y rápido para el Ayuntamiento.

Establecer un plan de formación para los trabajadores del Ayuntamiento, que dé a conocer las aplicaciones contratadas y las herramientas gratuitas para aumentar la efectividad de estos y ahorrar tiempo al área de informática para poder así realizar tareas internas demandadas por la Sindicatura, ENS y NTI.

Debería ser prioritaria la inversión en los CPD's, en duplicidad eléctrica, de comunicaciones y acceso a estos y aunque en el proyecto de informe no hace referencia, debería de establecerse un plan periódico y anual de renovación de equipos de sobremesa, portátiles y redes de las diferentes áreas.

Para finalizar, recalcar la importancia de la elaboración de un plan para llevar a cabo todo lo propuesto para la subsanación de las deficiencias expuestas en el proyecto de informe de la Sindicatura.

Es cuanto tiene a bien informar el técnico que suscribe."

CUARTO: En fecha 2 de enero de 2024, se recibe encargo de Enrique Cuenca Fuentes para hacer informe sobre la "nueva" RPT. Se realiza dicho informe en base a las necesidades del área y exponiendo las deficiencias encontradas por la Sindicatura de Comptes y las propuestas para la solución de estas.

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:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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 (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.

Es cuanto tiene a bien informar el técnico que suscribe, salvando opinión mejor fundada».

1.9.- En fecha 26 de noviembre del 2024 se emite informe por parte de la técnica del área de licencias y disciplina que literalmente dispone:

“Se emite el presente en relación con los informes sobre necesidades de personal remitidos desde el Área de Territorio en fechas 20 y 24 de septiembre y 22 de noviembre del presente año.

Desde la Concejalía de Urbanismo se ha trasladado la voluntad de eliminar el factor de Dedicación Jornada Especial del puesto 2005- Técnico Medio ITI a fin de equiparar al otro puesto de Técnico Medio-ITI existente en la plantilla, por entender que ambos puestos deben reunir las mismas características para evitar un agravio comparativo, con el propósito de estudiar la procedencia de que se incluya dicho concepto dentro del complemento específico para dichos puestos en sucesivas modificaciones de la RPT en caso de que se estime oportuno.

Lo que se da traslado a los efectos oportunos”.

1.10.- En fecha 26 de noviembre del 2024 se emite informe por parte de la jefa de servicio del área de disciplina y licencias que literalmente dispone:

“INFORME

Se emite el presente en relación con los informes sobre necesidades de personal remitidos desde el Área de Territorio en fechas 20 y 24 de septiembre del presente año.

Desde la Concejalía de Urbanismo se ha trasladado la voluntad de reclasificar el actual puesto de Delineante de la vigente RPT en Arquitecto Técnico; dicha circunstancia ha venido motivada por la necesidad que se ha constatado a raíz de la reciente comisión de servicios del

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



Oficial de Policía Local adscrito al servicio de disciplina urbanística, desempeñando tareas de inspección y emisión de informes, lo que ha dado lugar a que en dicho servicio solo se disponga de un arquitecto técnico que ejerce, entre otras, las funciones de inspección. El ingente volumen de expedientes relativos a dicha materia hace necesario dotar de nuevo personal a dicho servicio.

Por tanto, se propone una modificación de la actual RPT, en particular del puesto de Delineante y su reclasificación como arquitecto técnico, que pueda asumir las funciones del delineante en materia de cartografía y reúna características de especialización en materia de SIG (Sistemas de información geográfica) y que por otra parte pueda desempeñar tareas en materia de inspección y disciplina urbanística.

Es cuanto tiene a bien informar la abajo firmante”.

1.11.- En fecha 22 de noviembre del 2024 se emite informe por parte del Trabajador Social de Educación que literalmente dispone:

“ASUNTO: RECLASIFICACIÓN DEL PUESTO DE PEDAGOGO (2074) EN PUESTO DE TRABAJADOR/A SOCIAL PARA EL GABINETE SOCIOEDUCATIVO MUNICIPAL.

ANTECEDENTES

PRIMERO: Desde hace cuatro cursos escolares la Conselleria de educación dotó a todos los centros escolares de orientadores escolares con destino a cada un o de los centro educativos del municipio, no así de trabajador social, por lo que esta figura desde el ámbito municipal y con las funciones propias de la RPT, vinculadas al puesto de pedagogo dejan de tener sentido.

PRIMERO: El 11 de septiembre, el pedagogo de educación Juan Albero Alarco, que ocupaba el puesto 2074 deja de prestar servicios en el ayuntamiento de Aspe por jubilación.

SEGUNDO: El 1 de septiembre en reunión con la Concejala de Educación y la Jefa de servicio del área de Atención a la persona, se decide la reconversión de la plaza de pedagogo (2074) a trabajador social de educación.

FUNDAMENTACIÓN LEGAL

La contratación de un trabajador social en el ámbito educativo está amparada por diversas normativas y leyes que subrayan la importancia de un abordaje integral de las necesidades que presenta la comunidad educativa en su conjunto:

La primera responde a la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación (LOE) y Ley Orgánica 8/2013, de 9 de diciembre, para la Mejora de la Calidad Educativa (LOMCE): Estas leyes destacan la importancia de la equidad y la inclusión en el sistema educativo, estableciendo la necesidad de recursos y profesionales que apoyen estos objetivos. De ahí la propuesta de contratación de un trabajador social.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero, de Protección Jurídica del Menor enfatiza la obligación de las instituciones de velar por el bienestar integral del menor, incluyendo su bienestar social y emocional.

Por otra parte, existe normativa relacionada en la Comunidad Valenciana que promueve la inclusión social en el ámbito educativo y justifican la contratación de trabajadores sociales:

Ley 26/2018, de 21 de diciembre, de Derechos y Garantías de la Infancia y Adolescencia subraya la importancia de garantizar el bienestar integral de los menores, incluyendo la atención a sus necesidades sociales y emocionales desde el ámbito educativo.

El Decreto 104/2018, de 27 de julio, del Consell, establece el modelo de orientación educativa y profesional en la Comunidad Valenciana. Este Decreto promueve un enfoque integral en la orientación educativa, destacando la colaboración entre diferentes profesionales, incluyendo trabajadores sociales, para apoyar a los estudiantes.

3. Derechos de la Infancia y Adolescencia.

La contratación de un trabajador social en el ámbito educativo también se justifica en base a los compromisos internacionales y nacionales respecto a los derechos de la infancia:

Convención sobre los Derechos del Niño de la ONU: Esta convención establece el derecho de los niños a recibir una educación que promueva su desarrollo integral, incluyendo el apoyo psicosocial necesario.

Estrategia Nacional para la Erradicación de la Violencia contra la Infancia y la Adolescencia: Programas nacionales pueden apoyar la creación de roles que se ocupen de la protección y el bienestar de los estudiantes dentro del entorno educativo.

Esta reconversión de plaza de orientador a trabajador social que se propone viene justificada legalmente de una parte por la Ley 27/2013, de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local, en su artículo 25.2, que atribuye a los municipios competencias en materia de educación, siendo una de ellas la participación en la vigilancia del cumplimiento de la escolaridad obligatoria.

De otra parte, por la Ley 12/2008, de 3 de julio, de Protección Integral de la Infancia y la Adolescencia de la Comunidad Valenciana, que establece en el su art. 29 lo siguiente:

“1. La Generalitat debe velar por el cumplimiento de la escolaridad obligatoria con arreglo a la legislación vigente, coordinando y emprendiendo las acciones necesarias para fomentar la asistencia regular a los centros de enseñanza y evitar la no escolarización, el absentismo y el abandono escolar.

2. La Conselleria competente en materia de educación de La Generalitat promoverá, junto con la Administración Local, la elaboración de un plan marco contra la desescolarización,

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



el absentismo y el abandono escolar, cuya ejecución y seguimiento corresponderá a la Administración Local.

3. Dicho plan recogerá actuaciones en materia de prevención del absentismo escolar, de escolarización de menores absentistas y de seguimiento y apoyo escolar del alumnado con riesgo de absentismo o abandono escolar.

4. Los servicios psicopedagógicos escolar, gabinetes municipales y departamentos de orientación escolar, ejercerán en esta materia la labor de intervención social y psicológica que el menor pueda requerir. [...].”

FUNCIONES

Las funciones propias del puesto 2074 después de la reconversión a trabajador social serán las siguientes:

1.- Serán funciones generales las siguientes:

- Atención al público en general y a los que conforman parte de la comunidad educativa en particular.

- Despachar los asuntos que de la atención al público surjan.

- Planificación y puesta en marcha de campañas que se lleven a cabo en el ámbito escolar desde el gabinete psicopedagógico municipal.

- Participar en las reuniones de coordinación con los orientadores que atienden el municipio, así como de realizar talleres informativos que expliquen las diferentes Comisiones en las que participa el trabajador social de educación.

- Realización de Informes Sociales internos o externos para diferentes instituciones.

- Visitas domiciliarias.

- Coordinación in situ con todos los centros escolares del municipio comprendiendo estos los de Infantil, Primaria, Secundaria y Educación de Adultos.

- Coordinación con las instituciones que se precise para la intervención de casos.

- Diseño de planes individuales, registro e intervención de casos que requieran de la actuación del trabajador social de educación.

2.- Serán funciones específicas las siguientes:

- Establecer el calendario semanal de atención a centros escolares.

- Actualización de la información de ayudas vinculadas al ámbito educativo para orientar en la atención al público.

- Establecer una atención individualizada de familias extranjeras sin regularización administrativa para detectar y canalizar sus necesidades.

- Coordinación técnica de la Comisión de Absentismo Escolar y de los informes que de ella se desprendan.

- Participar en la Comisiones de Transición entre Etapas educativas.

- Coordinación con los servicios sociales municipales.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



- *Coordinación con los centros escolares de fuera del municipio para situaciones de escolarización sobrevenida, proporcionar información a los servicios sociales municipales o proporcionar información socioeducativa a centros escolares de otros municipios.*
- *Participar en las Comisiones de Protección de Menores y las de coordinación con menores infractores y despachar o informar de los asuntos que de ellas se desprendan.*
- *Responsable de la Junta de Seguridad Escolar y de las gestiones que se desprendan de las mismas.*
- *Responsable del Programa de Apoyo Escolar: inserción de alumnos, seguimiento, coordinación con centros escolares y profesorado del programa, realización de la memoria anual.*
- *Realización de Informes sociales que sirvan como documentación que apoye la solicitud de ayudas o becas de educación y/o dependencia.*
- *Gestión de título de familia monoparental o de familia numerosa cuando por lo menos uno de los hijos esté escolarizado.*
- *Coordinación específica de casos con el Centro de Salud de Aspe y la USMIA de referencia, así como servir de interlocutor entre estos ámbitos y los centros escolares del municipio.*
- *Coordinación con Inspección Educativa.*
- *Realización de Informes de compensación de desigualdades en el ámbito educativo, fuera del periodo ordinario de admisión.*
- *Participar en todos los protocolos de la Conselleria de Educación en el que las funciones del trabajador social se consideren necesarias.*

PROPUESTA

Reconversión de la plaza de pedagogo funcionario A1 (2074) a trabajador social funcionario A2 a jornada completa con destino al Gabinete socioeducativo municipal dependiente de la concejalía de educación dentro del Área de Atención a la Persona del Ayuntamiento de Aspe.

El nombramiento en este puesto, será incompatible con la continuidad del Programa PAIO que actualmente viene a cubrir las necesidades aquí expuestas.

Trabajador Social de Educación”.

1.12.- En fecha 9 de diciembre del 2024 se emite informe por parte del Jefe del Área de Servicios que literalmente dispone:

«Por parte de la Dirección del Área de Mantenimiento y Servicios, se informa que deben cobrar el factor de recogida de animales muertos además de los peones de limpieza viaria, los siguientes trabajadores:

- *2047 Fº José Sánchez Aracil.*
- *2089 Roberto Urios Aparicio Es cuanto tiene a bien informar el técnico que suscribe».*

1.13.- En fecha 10 de diciembre del 2024 se emite providencia por parte de la concejalía delegada de servicios sociales que literalmente dispone:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



«PROVIDENCIA DE LA CONCEJALÍA DE SERVICIOS SOCIALES

Se encuentra prevista la firma del Contrato Programa 2025-2028 y, dada la peculiaridad en cuanto a su financiación y continuidad y, a la vista de la elaboración del presupuesto.

En fecha 4 de marzo de 2024, se recibe la circular núm. 1 desde la Dirección General de Gestión del Sistema Sociosanitario y del Instituto Valenciano de Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales, señalando que ante la finalización del contrato programa, el próximo 31 de diciembre de 2024, la misma no conllevará retrotraer la gestión hacia un modelo de financiación basado, como antaño, en líneas nominativas de subvención, sino que se dará continuidad al actual modelo de cooperación económica entre administraciones públicas mediante la 2ª edición del contrato programa, correspondiente a las anualidades 2025-2028. Así mismo, entre las obligaciones exigibles, esta circular destaca entre la importancia de dar continuidad y estabilidad en el empleo a las plantillas de los equipos de atención primaria básica y las vinculadas las prestaciones de los programas adscritos a la atención primaria básica de competencia local, dando con ello cumplimiento a lo establecido en el artículo 81, de la Ley 3/2019.

En fecha 14 de junio de 2024, se recibe circular núm. 2, desde la Dirección General de Gestión del Sistema Sociosanitario y del Instituto Valenciano de Formación, Investigación y Calidad de los Servicios Sociales, dando continuidad a la circular número 1 y ampliando la información de la misma, como que se ha iniciado el proceso de configuración del contrato programa 2025-2028, se ha recabado información para la realización de las fichas de los anexos, ... así como que, no procede la presentación de solicitud de adendas 2024, puesto que serán incluidas en contrato programa 2025-2028, garantizando, que se puedan incluir gastos financiados desde el 1 de enero de 2025, independientemente de la firma del nuevo contrato programa.

No obstante, en esta circular, reiteran aspectos importantes como es el señalar que la financiación de los servicios sociales viene impuesta por ley, por lo que el instrumento de financiación, en este caso el contrato programa, si bien, tiene asignada una vigencia determinada, la misma se renueva obligatoria y necesariamente cuando finaliza, garantizando, por tanto, su continuidad.

Del mismo modo, la circular incide nuevamente, en la importancia de estabilizar los recursos humanos que conforman los equipos, señalando que se podrán incluir procesos de consolidación de empleo del personal, teniendo en cuenta la experiencia profesional, así como los conocimientos especializados obtenidos. En caso de que las plazas no hayan sido incorporadas en la RPT y por tanto no pueden ser objeto de consolidación, señala, se deberán validar los procesos selectivos que dieron lugar a las contrataciones de las plantillas del Contrato Programa 2021-2024 para que el personal contratado pueda continuar desarrollando la labor en el periodo 2025-2028.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



En fecha 15 de noviembre, se recibe la tercera y última circular, señalando que a las entidades locales con contrato programa suscrito en 2021-2024, se realizará de oficio desde la Generalitat, un nuevo expediente para el contrato programa 2025-2028.

También indica, que en caso de necesidad se puede solicitar un documento descriptivo con la estimación de los importes a transferir en 2025. El documento en cuestión, ha sido solicitado y consta en el expediente de mytao, consignación presupuestaria para el contrato programa 2025-2028, en el anteproyecto de ley de presupuestos de la Generalitat Valenciana.

Por último, vuelve a reseñar, la importancia de dar estabilidad a los recursos humanos que conforman el equipo de profesionales, cumpliendo así, con la normativa establecida en la Ley 3/2019.

Vistas las tres circulares anteriormente señaladas, se concluye lo siguiente:

La financiación por parte de la Generalitat, continuará produciéndose, dotándose anualmente en los presupuestos autonómicos las partidas necesarias para afrontar las transferencias a municipios y mancomunidades para atenderlos.

La previsión presupuestaria de financiación aplicable en 2025, garantizará que se puedan incluir gastos financiables desde el 1 de enero con independencia de la fecha de firma del Contrato Programa 2025-2028 a suscribir entre la Generalitat y cada entidad local.

La importancia de dar continuidad a la prestación de los servicios sociales implantados, garantizando con ello el derecho de las personas usuarias a seguir recibiendo los mismos con las máximas garantías de calidad y profesionalidad.

La importancia de dar estabilidad a los recursos humanos que conforman los equipos de profesionales, al ser estos el núcleo de intervención del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, cumpliendo con la ratio de personal establecido en la ley 3/2019.

En virtud de lo señalado, esta concejalía insta a la continuidad en la prestación de los servicios sociales implantados y, por ende, a la continuidad para el Contrato Programa 2025-2028, de todo el equipo de profesionales incluidos en el Contrato Programa 2021-2024».

SEGUNDO.- En fechas 28 de noviembre y 9 de diciembre del 2024 se celebran mesas de negociación, de las mentadas mesas, las modificaciones propuestas para el catálogo 2025 son las siguientes:

«MODIFICACIONES:

1. Modificaciones de puestos de trabajo:

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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



1.2. 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.

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

1.4. Eliminación factor DJE de puesto 2005 (ITI)

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

1.6 En los puestos 2124, 2125, 2126 y 2127 incluir el Factor Especial (FES)

1.7 En los puestos, 2047 y 2089 incluir el factor de trabajos especiales (TEP)

1.8-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.

2. Adscripciones de puestos de trabajo.

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

**Las necesidades de los diferentes servicios cuya finalidad es el interés general y el mejor servicio al ciudadano motivan la actual reestructuración de personal administrativo, lo cual se hace efectivo por la potestad de autoorganización.*

3- Extinción de puestos de trabajo:

Se extinguen los siguientes puestos de Oficial P.L subgrupo C1 al cubrirse definitivamente a través del procedimiento legalmente establecido: 2010, 2011,2012,2013, 2014 y 2015».

TERCERO.- En fecha 10 de diciembre del 2024, por parte del director de RRHH se emite informe-propuesta. En consecuencia, la propuesta de acuerdo es:

«PRIMERO: Aprobar la Relación de Puestos de Trabajo y el Catálogo de puestos de trabajo correspondientes a la anualidad 2025 y que se adjuntan al expediente.

SEGUNDO: La eficacia del presente acto quedará demorada en tanto en cuanto se apruebe definitivamente la plantilla y presupuesto para el año 2025.

TERCERO: Publicar en el Boletín oficial de la Provincia de Alicante.

CUARTO: Comunicar a las áreas de Servicios Generales (Recursos Humanos) y Recursos Económicos (Intervención).

QUINTO: Remitir copia a la Administración del Estado y, a la de la Comunidad Autónoma Valenciana, 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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local».

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 2025 (Artículo 134.4 Constitución Española).

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:

«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.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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.

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.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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.*

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.*

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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».*

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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



«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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 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 y 2025 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. No obstante, añade que «Adicionalmente a la subida fija del año 2024, si la suma de la variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024 establecido en los párrafos anteriores, se aplicará un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5%. Este incremento adicional tendría efectos de 1 de enero de 2024». Por lo tanto, previsiblemente, se dará la condición para abonar con efectos retroactivos del 01 de enero de 2024, un incremento adicional del 0,50 % sobre las retribuciones a 31 de diciembre de 2023 (atrasos), incremento que deberá incorporarse a las retribuciones de 2025 : 0,5 de atrasos más 0,5 de 2025 , igual a 1 %.

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□%.(...)»

Además de lo anterior no existe referencia en estos momentos sobre el posible incremento a aplicar a partir del 01 de enero de 2025 lo que está pendiente de negociación y, en su caso, acuerdo en la Mesa General de Negociación, pero con la actual marcha de la economía, una oscilación entre el 2 y el 2,5 % sería razonable, si bien este incremento no será efectivo hasta la publicación de la norma con rango de Ley por lo que recomendamos lo calculen utilizando una partida global.

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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



Si bien ante los distintos informes se omiten en la propuesta la creación de plazas, así como distintitas modificaciones de puestos a propuesta de los técnicos, sobre ello, exponer que la mentada omisión puede conllevar daño en la prestación de los servicios públicos puesto que las propuestas se derivan de necesidades elementales de los distintos departamentos.

2.1.- Modificaciones puestos de trabajo.

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, es necesario crear capital humano con la correspondiente creación de plazas y dotación de personal.

Con respecto a la reclasificación del puesto -de pedagogo a trabajador social- en el departamento de servicios sociales el informe del Trabajador social de Educación está motivado. Asimismo, las reclasificaciones de delineante-aparejador.

Al igual que el incremento de jornada del 2047, se trata de una petición motivada que además proviene de una reivindicación de otros años. Sin embargo, la reclasificación del puesto de delineante si bien no se pone en entredicho la oportunidad de llevarlo a cabo carece de motivación el informe técnico.

Por otro lado, para los puestos 2124, 2125, 2126 y 2127 se incluye el Factor Especial (FES) con una escasa o nula motivación, al igual que los puestos, 2047 y 2089 incluir el factor de trabajos especiales (TEP).

2.2.- Sobre el contrato programa, sin perjuicio de la motivación de la providencia de la concejalía de servicios sociales, hay que ser prudentes y cautos con su continuidad, porque —a diferencia de otros años— no está acreditada DOCUMENTALMENTE la prórroga del mismo y en consecuencia su financiación.

No obstante, lo anterior, sobre el contrato programa, reiterar la advertencia que la hipotética financiación del contrato programa suele ser 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.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



Probablemente para evitar esa infrafinanciación alertada, la Comunidad Autónoma tenga que valorar realizar una delegación de competencias —tipo Edificant—, como permite el artículo 27, apartado 3, letra c) de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local que dispone: «c) *Prestación de los servicios sociales, promoción de la igualdad de oportunidades y la prevención de la violencia contra la mujer*».

2.3.- Con respecto a la eliminación del del factor DJE 120 horas para puesto 2005 el informe del departamento de urbanismo y licencias carece de motivación alguna. Son aspectos que deben quedar debidamente motivados, cuestión que no consta en el expediente. De la misma forma que cuando se pone se exige motivación, ocurre a sensu contrario cuando se propone eliminar.

2.4.- 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 —reivindicación de distintos catálogos de años anteriores— 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 catálogo los mentados puestos y cubrirlos definitivamente, fundamentalmente en aras de evitar situaciones de falta de personal en algunos supuestos, precariedad laboral con programas y asimilados en otros casos, o directamente falta de prestación de servicios públicos en otros.** 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. Si bien es cierto que se realizan adscripciones, no es al 100%. Por ello, esta administración debe evitar situaciones de ese tipo planteándose como objetivo evitar todo tipo de adscripciones temporales, en muchos casos, perpetuadas en el tiempo.

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)*

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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 períodos 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%).

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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).

Asimismo, el artículo 6.2 del RD-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social, recoge lo establecido en el Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI publicado por la Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, en cuanto al incremento adicional previsto para 2024:

“2. Asimismo, con efectos de 1 de enero de 2024, se aplicará, en su caso, un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5 por ciento, respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2023, si la suma de la variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024.

A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA del año 2024, se aprobará la aplicación de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE.”

Dados los incrementos del IPCA de 2022 y 2023 casi con seguridad se dará la condición por lo que previsiblemente este aumento será efectivo. Esto supone un 1,00 % (un 0,5 % de atrasos de 2024 más el mismo 0,50 % consolidado a partir de 2025), puesto que deberán abonar los atrasos de todo el ejercicio 2024 sobre las retribuciones de 2023, que también deberán incorporar a las retribuciones de 2025 . Sobre esta magnitud consolidada deberán aplicar el posible incremento a aplicar en 2025 .

El citado acuerdo marco tenía vigencia 2022-2024, no existiendo referencia sobre un nuevo acuerdo a partir de 2025 de aplicación a los empleados públicos que será el incremento definitivo que deberá fijar una norma con rango de ley.

La única referencia publicada es 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, que para 2025 establece un aumento mínimo del 3 %, aunque el incremento para el empleo público suele ser un poco inferior.

En consecuencia, realizando estimaciones, en nuestra opinión, con la actual marcha de la economía, una oscilación entre el 2% y el 2,5 % sería razonable, si bien este incremento no será efectivo hasta la publicación de la norma con rango de ley que lo apruebe por lo que recomendamos lo calculen utilizando una partida global. Una

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



vez aprobada la citada norma, lo dispuesto en la misma será de aplicación directa a las entidades locales.

En conclusión, previsiblemente, se dará la condición para abonar con efectos retroactivos del 01 de enero de 2024, un incremento adicional del 0,50 % sobre las retribuciones a 31 de diciembre de 2023 (atrasos), incremento que deberá incorporarse a las retribuciones de 2025 : 0,5 de atrasos más 0,5 de 2025 , **igual a 1 %**.

Por otro lado, no existe referencia en estos momentos sobre el posible incremento a aplicar a partir del 1 de enero de 2025 lo que está pendiente de negociación y, en su caso, acuerdo en la Mesa General de Negociación, pero con la actual marcha de la economía, una oscilación entre el **2 y el 2,5 %** sería razonable, si bien este incremento no será efectivo hasta la publicación de la norma con rango de Ley por lo que recomendamos lo calculen utilizando una partida global.

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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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.

3.3.6.- El SMI 2024 se incrementa de los actuales 1080 euros/mes, hasta los 1134 euros, cantidad que debe tenerse en cuenta a los efectos oportunos.

3.3.7.- Las previsiones del SMI 2025 apuntan a un incremento del 5% por lo que la renta quedaría en torno a 1191 euros.

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 11.741.513,31 euros de las cuales destinadas a complemento específico ascienden a 1.939.075,83 euros (83,41%) —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.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



En cuanto a las cantidades destinadas a complemento de productividad (13,25 %, 308.787,26 €uros) —debería ser menor al <30%— y gratificaciones (3,29 %, 76.802,43 €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 2.324.665,52 €uros. 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.

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».

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



«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.».

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.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



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 catalogo y la ocupación real de puestos en algunos casos, pese al esfuerzo en subsanarlo que se extrae precisamente de este catálogo, y finalmente exponer que la continuación del contrato programa no está documentada y por lo tanto no se ha generado crédito con ello, y poner de manifiesto que la hipotética continuación del 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, entre otros aspectos. Asimismo, se considera que la Generalitat Valenciana debería valorar realizar en el tema de servicios sociales una delegación de la competencia conforme le permite el artículo 27, apartado 3º, letra c) con una financiación al 100%.

Finalmente 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 10 de diciembre del 2024.

EL SECRETARIO

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601



Javier Maciá Hernández

Secretario del Ayuntamiento de Aspe

Fdo: Javier Maciá Hernández
Fecha: 10/12/2024 Hora: 12:47:34

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 15250402656415556601

