

TS-EUGenérico RRHH

Núm. Exp.: 2019/662-RH

Asunto PRESUPUESTO 2020

Interesado

Dirección

---

C - Informe Jurídico

---

Expediente de Genérico RRHH tramitado para PRESUPUESTO 2020. D/Dña. GSEC1438JMH, emite el siguiente,

**INFORME SECRETARÍA N° 234/2019**

Asunto: Proyecto presupuesto municipal 2020. 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, emito el siguiente informe,

ANTECEDENTES

PRIMERO.- De las distintas mesas de negociación sindical, las modificaciones propuestas para el catalogo 2020 son las siguientes:

« MODIFICACIONES:

1.1.- Reclasificación de puestos de trabajo:

1.1.1. Los puestos 2130, 2131, 2132, 2133 y 2139 (oficiales coordinadores) se reclasifican a C1 con motivo de la adecuación de dichos puestos a las responsabilidades que se han derivado de las necesidades propias de dichos puestos.

1.1.2. Los puestos 2010, 2011, 2012, 2013 y 2014 (oficiales policía local) se reclasifican a grupo B en cumplimiento de la ley 17/2017 de Coordinación de policías locales de la Comunidad Valenciana, art. 37.

1.1.3. El puesto 1027 (TAG) se reclasifica a Técnico de Administración General Jefe de Servicio motivado por el alto volumen de trabajo del área que implica la existencia de un TAG jefe de servicio para dotar de mejores medios técnicos y mayor autonomía de gestión.

1.2. Modificaciones puntuales puestos de trabajo:



1.2.1. Se han equiparado los factores del complemento específico de los puestos 3060, 3064 y 6101 (Trabajador social laboral) a sus homólogos como funcionarios.

1.2.2. Se ha retirado el complemento de 120 horas y se ha reducido la especial dificultad técnica al puesto 2052 (inspector de medio ambiente) motivado en que ha dejado de ser responsable del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos. Esos mismos factores se asignan al puesto 2079 (ADL) que se ocupará de la gestión del citado servicio.

1.2.3. Se incluye el factor 120 horas a los puestos 2006 y 2066 (inspector policía Local) con motivo de la necesidad de que mantengan la especial disponibilidad.

1.2.4. Se incrementa el factor Responsabilidad a los puestos 1004, 1005, 1027 y 1044 (TAG Jefe de servicio) con motivo la mayor responsabilidad adquirida conforme al factor de aplicación.

1.2.5. Se incluye el factor especial por el control de la instalación de aire acondicionado a los funcionarios operarios del Teatro Wagner (puestos 2124, 2125, 2126 y 2127) siendo el específico anual incrementado en un total de 923,58 euros.

1.2.6. Se incluye el factor 120 horas a los puestos 2001 y 2003 (Ingeniero Técnico Obras Públicas) con motivo de la necesidad de que tengan una mayor disponibilidad en el servicio.

1.2.7. Se incrementa el factor Responsabilidad de los siguientes puestos: 2076 (Informador/a), 2073 (Director de Cultura), 2077 (Directora de Museo), 2075 (Psicólogo) y 2076 (Pedagogo), con la finalidad de equiparación de los citados puestos al resto de técnicos.

### 1.3. Modificaciones de retribuciones.

1.3.1. Se incrementa la cuantía asignada al personal que realiza guardias de electricistas motivado en el alto número de incidencias que se ocasionan en la red de alumbrado público, en un global de 2000 euros anuales.

1.3.2. Se incrementa la cuantía asignada al personal que realiza labores de apoyo a los enterramientos motivado en el gran número de servicios funerarios fuera del horario de trabajo, en un total de 2000 euros anuales.

*DISPOSICION FINAL. Salvo las modificaciones contenidas en el presente catálogo, el mismo se corresponde con el correspondiente al año 2019 y sus modificaciones. Serán de aplicación las previsiones de los catálogos de 1998 a 2019 que no hayan sido modificadas en el presente, así como las posibles subidas salariales que se establezcan en la Ley de Presupuestos del Estado para 2020».*

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

PRIMERO.- Disposiciones de aplicación.

1.1.- Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. En primer lugar, debemos señalar que, no habiéndose procedido a aprobar la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2019, ni tampoco está previsto actualmente para 2020 y no habiéndose prorrogado expresamente la aprobada para el ejercicio 2018, no obstante, se considera conveniente hacer referencia a la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, por un criterio de prudencia. Sin embargo, lo dispuesto en dicha disposición, debe tenerse en cuenta únicamente como



marco normativo en cuanto a las limitaciones establecidas en la misma, así como para aquellas cuestiones cuya vigencia no debiera agotarse en dicho ejercicio 2018, en particular en lo relativo a subidas salariales.

Así, en especial y en materia que nos ocupa, debemos hacer referencia al artículo 19 de la Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en virtud del cual:

*«Uno. 1. La incorporación de nuevo personal en el sector público delimitado en el artículo anterior, a excepción de 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, que se regirán por lo dispuesto en las disposiciones adicionales vigésima séptima, vigésima octava y vigésima novena respectivamente, de esta Ley y de los Órganos Constitucionales del Estado, estará sujeta a los límites y requisitos establecidos en los apartados siguientes.*

*Se exceptúa de lo dispuesto en el párrafo anterior la incorporación de personal que pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores o de los procesos de selección y reclutamiento para la cobertura de las plantillas de militares de Tropa y Marinería profesional fijadas en la disposición adicional décima novena.*

*En todo caso, la oferta deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo I del presupuesto de gastos.*

*Dos. No se podrá proceder a la contratación de personal temporal, así como al nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables».*

Debe hacerse mención en este punto a que las referencias al año 2018 deben entenderse realizadas al ejercicio 2020, de conformidad con la consideración expuesta anteriormente.

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

*«En el año 2018, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2017, 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.*

*Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2017 alcanzara o superase el 3,1 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2018, otro 0,25 por ciento de incremento salarial (...).*



*Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,2 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. En las Administraciones y resto de entidades del sector público definido en este artículo en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2017, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento».*

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

No obstante, y en relación con dichas restricciones, debe hacerse referencia a la posibilidad que se contempla sobre adecuaciones retributivas de determinados puestos. En este sentido, el artículo 18, apartado siete, de la citada Ley 6/2018, de 3 de julio, añade que:

*«Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo».*

1.2.- Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público. El mentado Real Decreto-ley en su apartado 3. Dos preceptúa:

*«En el año 2019, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,25 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018, 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 y sin considerar a tales efectos los gastos de acción social que, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2019 respecto a los de 2018. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.*

*Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2018 alcanzara o superase el 2,5 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2019, otro 0,25 por ciento de incremento salarial. Para un crecimiento inferior al 2,5 por ciento señalado, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción que se haya producido sobre dicho 2,5 por ciento, de manera que los incrementos globales resultantes serán:*

*PIB igual a 2,1: 2,30 %.*

*PIB igual a 2,2: 2,35 %.*

*PIB igual a 2,3: 2,40 %.*

*PIB igual a 2,4: 2,45 %.*



*A los efectos de lo dispuesto en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB de cada año publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Una vez publicado el avance del PIB por el INE y, previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros se aprobará, en su caso, la aplicación del incremento. Del citado Acuerdo se dará traslado a las Comunidades Autónomas, a las Ciudades Autónomas y a la Federación Española de Municipios y Provincias.*

*Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,25 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. En las Administraciones y resto de entidades del sector público definido en este artículo en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2018, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,3 por ciento».*

Asimismo, también dispone dos precisiones más en torno a la cuestión planteada en sus apartados Siete y Ocho del mismo artículo 3 del Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público:

*«Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.*

*Ocho. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en este artículo deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo».*

1.3.- Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público. El mentado Real Decreto-ley en su artículo 3. Dos preceptúa:

*«En el año 2020, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019, 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. A estos efectos, en las retribuciones de 2019 el incremento del 0,25 por ciento vinculado a la evolución del PIB se considerará, en cómputo anual. Los gastos de acción social, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2020 respecto a los de 2019. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.*



*Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2019 alcanzara o superase el 2,5 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2020, otro 1 por ciento de incremento salarial. Para un crecimiento inferior al 2,5 por ciento señalado, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción que se haya producido sobre dicho 2,5 por ciento, de manera que los incrementos globales resultantes serán:*

*PIB igual a 2,1: 2,20 %.*

*PIB igual a 2,2: 2,40 %.*

*PIB igual a 2,3: 2,60 %.*

*PIB igual a 2,4: 2,80 %.*

*A los efectos de lo dispuesto en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB de cada año publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Una vez publicado el avance del PIB por el INE y, previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros se aprobará, en su caso, la aplicación del incremento. Del citado Acuerdo se dará traslado a las Comunidades Autónomas, a las Ciudades Autónomas y a la Federación Española de Municipios y Provincias.*

*Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,30 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones».*

Asimismo, también dispone dos precisiones más en torno a la cuestión planteada en sus apartados Siete y Ocho del mismo artículo 3 del Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público:

*«Siete. Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.*

*Ocho. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en este artículo deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongán al mismo».*

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

Estas salvedades se vienen incluyendo en las distintas Leyes de Presupuestos desde el año 1994 con el objeto de dinamizar el funcionamiento de la Administración,



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

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

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

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

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

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



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

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

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

Por tanto, todos aquellos ajustes que se realicen deben quedar previamente analizados con un completo, exclusivo y riguroso estudio del puesto al que se pretende adecuar la retribución, esto es, sólo se permiten incrementos superiores a los previstos en el Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público y Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público si se trata de adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de





los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

## SEGUNDO.- Adecuaciones singulares propuestas.

2.1.- Reclasificación de puestos de trabajo: Los puestos 2130, 2131, 2132, 2133 y 2139 (oficiales coordinadores) se reclasifican a C1 con motivo de la adecuación de dichos puestos a las responsabilidades que se han derivado de las necesidades propias de dichos puestos.

2.1.1.- Sobre este particular consta informe de fecha 18 de diciembre del 2019 del Área de Servicios que literalmente dispone:

*«Asunto: Solicitud de Modificación de la Relación de Puestos de Trabajo Municipal y el Organigrama del área de servicios, proponiendo la adecuación del actual al que se viene prestando, implantado como consecuencia de las modificaciones acontecidas en el mismo durante los años 2.012 y 2.013.*

### *Antecedentes:*

*Enero 2.012.- Subrogación de once trabajadores para la prestación por gestión directa del servicio de Mantenimiento y Limpieza de Parques, Jardines y Áreas verdes municipales.*

*Julio 2.012.- Subrogación de diecisiete trabajadores para la prestación por gestión directa del servicio de limpieza de edificios municipales; estando prevista la incorporación de tres trabajadores más.*

*Octubre 2.012.- Jubilación del coordinador de personal e inspector de servicios.*

*Marzo 2013.- Incorporación de tres trabajadores para el servicio de limpieza de edificios. Más tarde el servicio se incrementó con dos personas más para atender sendos contratos de relevo.*

*Diciembre 2013.- Subrogación de doce trabajadores para la prestación por gestión directa del servicio de recogida de residuos urbanos.*

### *Informe:*

*Las circunstancias relacionadas en los antecedentes han significado que se haya más que duplicado el número de personas asignado a este servicio y por otro lado que haya desaparecido el personal que coordinaba la correcta organización y distribución de las tareas.*

*Al objeto de paliar esta situación y con el consenso del equipo de gobierno, durante parte del año dos mil doce y a lo largo del año dos mil trece, se recurrió a la colaboración de determinados oficiales del área de servicios para la coordinación de todo aquel personal que se ha ido incorporando al mismo (Distintos convenios y contratos), así como para la puesta en marcha definición y programación de los servicios que han pasado prestarse por gestión directa.*



*Esto ha supuesto que en la actualidad exista un desfase importante entre la estructura del organigrama existente en la relación de puestos de trabajo municipal actual y la realidad del área de servicios.*

*Desde esta jefatura se viene proponiendo la modificación de la estructura de la RPT al objeto de adecuar la misma a las modificaciones introducidas para conseguir el doble objetivo de mejorar la eficiencia y rendimiento de los recursos asignados al área y por otro definir y reconocer las responsabilidades y cargas de trabajo que en la actualidad vienen siendo soportadas voluntariamente por el personal que ejerce las funciones de coordinación comentadas.*

*Partiendo de las necesidades definidas en cada uno de los servicios encomendados a Servicios y al objeto de poder estructurar el departamento desde el primer momento, la organización que viene aplicándose desde el año 2.012 tiende a crear una estructura de geometría horizontal, donde bajo la coordinación general y global por parte de esta jefatura, en cada servicio y desde el punto de vista prestacional se diseñan departamentos dotados de autonomía suficiente consiguiendo un doble objetivo: por un lado la especialización que demanda la sociedad de hoy en día y por otra, no confundir los recursos disponibles, pues al tener cada área asignados los propios se evita que, como sucedía, se tenga la falsa impresión de que todos ellos están disponibles, cuando la realidad es que la utilización de unos impide la disposición de los mismos por las demás.*

*Así mismo, al dotar un responsable para cada servicio se consigue que la dimensión de los equipos de trabajo quede cuantificada de modo razonable, estando en la actualidad entre las diez y quince personas (salvo en limpieza de edificios que en la actualidad hay veintitrés), con lo que se consigue un mayor control, coordinación, agilidad y supervisión de los trabajos propios de cada servicio. Por el contrario, volver a la estructura de la RPT actual, inviable hoy día, supondría que una sola persona debería asumir la coordinación de al menos 100 trabajadores en jornada de mañana, tarde y noche en algunos casos 365 días al año.*

*La necesaria coordinación entre los distintos servicios se consigue mediante la convocatoria de los distintos responsables afectados, obteniendo resultados satisfactorios tanto en lo que respecta a los medios humanos, como a los materiales.*

*Los puestos de trabajo que a mi juicio requiere el nuevo organigrama y deben crearse son los de los responsables de cada servicio. Estos puestos requieren el perfil de personas proactivas con iniciativa y capacidad de gestión y participación, capaces de impulsar la mejora continua deseable y de adaptarse a la siempre cambiante prestación de los servicios, y no la de simple encargado o coordinador ejecutor de tareas, debiendo a mi juicio incluir en el apartado reservado a la definición de las tareas asignadas de las fichas de los puestos de trabajo las funciones que se citan, entre otras:*

*- La participación en la definición y programación de las tareas a ejecutar para la correcta prestación del servicio asignado.*



- La coordinación del personal asignado al servicio. Elaborando cuadrantes y gestionando incidencias.
- La solicitud de presupuestos a terceros, elaboración de comparativos propuesta de la selección del contratista a esta jefatura; así como la propuesta de contratación de aquellos recursos y empresas externas que colaboren en la prestación del servicio.
- Realizar, actualizar y mantener el inventario de la herramienta, vehículos, suministros y materiales con que debe dotarse el servicio para la adecuada prestación del mismo.
- La supervisión de las tareas ejecutadas, tanto por el personal asignado como por las empresas externas que colaboren con el mismo.
- La redacción de informes relativos a las actividades de su cometido.
- Cuando se requiera la inevitable interrelación de medios entre servicios, atender las necesidades de coordinación de personal y de medios auxiliares asignados con el resto, bajo las directrices del jefe de servicios.
- La inclusión de protocolos de indicadores que permitan la mejora continua.
- Instaurar protocolos de seguridad y salud en el trabajo.
- En definitiva, las relacionadas con la efectiva prestación del servicio encomendado, tanto por el personal municipal como por los terceros que intervengan, así como la gestión de los suministros y dotaciones necesarios para su consecución.

Así pues, se propone la modificación de la relación de puestos de trabajo municipal para que se creen tantas plazas de responsables de servicio como servicios se prestan hoy en el área, esto es: Parques y Jardines, Limpieza viaria y cementerio, oficios y brigada, conserjerías y Recogida de Residuos sólidos Urbanos; que junto con el puesto de encargado de personal de limpieza de edificios ya creado, permitirá distribuir los recursos humanos disponibles actualmente en el área de servicios.

También se propone la adscripción provisional inmediata (hasta que se termine el normal proceso selectivo que permita asignar las plazas de modo definitivo) a los puestos que se creen para el puesto de responsable de cada servicio, a los trabajadores a los que se ha recurrido y que desempeñan dichas funciones en la actualidad, debido a la experiencia y buen hacer acreditada. Esto es al oficial jardinero para la jardinería, al oficial de limpieza viaria para la limpieza viaria y el cementerio, al oficial de servicios para oficios y brigada, al oficial de almacén para las conserjerías y al inspector de medio ambiente para el servicio de RSU.

Y para que así conste a los efectos que se citan, firmo la presente en Aspe a los veintiséis días del mes de febrero de dos mil quince.

Es cuanto tengo a bien informar, en Aspe, a los 18 días del mes de diciembre del año en curso».

2.1.2.- Sobre la progresión en la carrera profesional y la promoción interna. El artículo 14 inciso c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que:



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

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

Queda motivado en virtud de que las administraciones públicas conforme al artículo 18, apartado 4 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Todo ello, dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización.

2.2.- Modificaciones puntuales puestos de trabajo: Equiparación de los factores del complemento específico de los puestos 3060, 3064 y 6101 (Trabajador social laboral) a sus homólogos como funcionarios.

2.2.1.- En este supuesto, consta informe del departamento de servicios sociales que establece literalmente:

*«En el municipio de Aspe dentro de las herramientas de recursos humanos se encuentran la RPT (relación de puestos de trabajo) en donde se relacionan los factores a tener en cuenta para determinar el complemento específico de cada puesto de trabajo del ayuntamiento.*

*Esta RPT tiene un sesgo bastante inclinado tanto en el factor de especial dificultad técnica como en el de responsabilidad hacia los trabajadores que más en contacto estén con el manejo de legislación, dejando en un segundo o tercer plano, el manejo humano o el de las relaciones sociales, es decir, el trabajo con personas, familias, grupos sociales como menores, tercera edad, discapacidad, ... por no mencionar el sesgo de género relativo a algunos puestos de mayor responsabilidad.*

*No sólo no se tiene en cuenta este trabajo, sino que ni siquiera se reconoce como de especial dificultad temas abordados trabajadores y educadores sociales, quienes desarrollamos diariamente relaciones de ayuda con colectivos de especial dificultad, en gran vulnerabilidad, debiendo desarrollar y hacer uso constante de habilidades y herramientas técnicas de elevado nivel de especialización y dificultad. Sin embargo, se nos sitúa en los valores más bajos de estos factores y en los valores más bajos de la categoría A2 de todo el ayuntamiento junto con los ADL, estando sólo por debajo la informadora y la Profesora de EPA.*

*Los trabajadores sociales laborales, desarrollan dentro de su ámbito de intervención, funciones con la misma especial dificultad técnica y responsabilidad de los funcionarios, siendo estos, a fecha del presente informe diferentes para unos y para otros.*

*La especial dificultad técnica está siendo aplicada para los trabajadores sociales funcionarios en un 1,4, mientras que para los laborales es del 1,3.*



*La educadora coordinadora del centro de día de menores cuenta con una especial dificultad técnica del 1.5 y el educador de centro de día una responsabilidad del 6.5, al igual que el resto de educadores, en cuyos complementos, el de estos últimos tampoco contempla la peligrosidad, aunque sea al nivel más bajo del 7,4, cuando hablamos de profesionales que pasan gran parte de su jornada en domicilios de familias con reconocida desestructuración familiar y en ocasiones mental.*

*Cabe destacar que la Agencia de protección de datos, sitúa aquellos con los que trabajamos los educadores y trabajadores sociales los de mayor riesgo y protección.*

*Por otra parte, respecto a la responsabilidad reconocida a los puestos de coordinación, dirección o jefatura del resto de servicios del ayuntamiento, encontramos igualmente, diferencias sustanciales, nada fundamentadas en la realidad de la responsabilidad asumida por las personas que ocupan dichos puestos. Así encontramos que el puesto de coordinador/a de servicios sociales se le reconoce una responsabilidad nivel 6.3, cuando debería reconocerse un nivel 6.2, dada: la elevada cantidad de programas gestionados y coordinados desde el departamento de servicios sociales (se gestionan 22 programas de gran dificultad técnica) el igualmente elevado número de trabajadores a cargo de la estructura de servicios sociales, coordinados y dirigidos por la profesional que suscribe el presente informe. Profesionales de distintas disciplinas. El notable presupuesto gestionado desde el departamento de servicios sociales, para la ejecución y desarrollo de los programas mencionados, más de un millón de euros, gestionando igualmente un notable número de subvenciones.*

*Que la Conselleria de igualdad y Políticas Inclusivas reconoce específicamente la especial responsabilidad y dificultad técnica del puesto de coordinación mediante un complemento específico a la figura de Coordinación de 7.000€ anuales a través de las subvenciones nominativas Línea S0228 y la no menos importante responsabilidad asumida frente a los ciudadanos más vulnerables.*

*Continuando con el paralelismo del resto de servicios, cabe igualmente mencionar, que existe un puesto de técnico medio que viene asumiendo responsabilidad de coordinación, en los momentos en que se produce la ausencia de la coordinadora en el servicio.*

*Cabría por tanto aumentar la responsabilidad igualmente del nivel 6.3 al nivel 6.2 al puesto de trabajadora social para concordar con lo puesto de técnico medio con responsabilidad en intervención, recursos humanos y área de atención a la persona, e incluso puestos en similares circunstancias, como serían los puestos de los 5 coordinadores de servicios y director de instalaciones deportivas.*

## **TRABAJADORES SOCIALES**

*Los trabajadores tienen descrito en su ficha personal la siguiente responsabilidad general: funciones de gestión y ejecución directa de los trabajos propios de su cargo y en tareas más significativas, serían las de:*



*Información y orientación a beneficiarios.*

*Entrevistas y seguimientos de casos.*

*Elaboración de informes y propuestas.*

*Reuniones de coordinación.*

*Rehabilitación de talleres.*

*Visitas a domicilio.*

*En relación al trabajador social de educación, cambia con respecto a las tareas de arriba, que en principio no se tendría la de Información y orientación a beneficiarios y sí la de Programa de absentismo escolar. Huelga decir, que, desde educación, el trabajador social hasta ahora también atiende, ya que además forma parte del propio procedimiento de la gestión del Programa de Atención a la Escolarización de Menores y/o Dependientes, así como el información y atención al ciudadano.*

*Tanto desde servicios sociales como desde educación atendemos a personas o familias cuya atención va más allá de la simple orientación, ya que desarrollamos funciones de alianza y relación de ayuda con personas, familias y adolescentes, cuya dificultad técnica, como he mencionado anteriormente no se nos reconoce, trabajando en situaciones muy delicadas tales como maltrato, disfunciones familiares, relaciones entre padres e hijos (pequeños y adolescentes), adultos con padres mayores (dependencia).*

*El manejo de la legislación que nosotros utilizamos tiene cambios constantes como pueden ser las ordenes o instrucciones que se reciben de Conselleria o Ministerio que varían anualmente y de las que se desprenden los procedimientos que ponemos en marcha sobre ayudas de todos los colectivos (discapacidad, menores, subvenciones de menor cuantía de equipamientos, de drogodependencias, mujer, escolarización, educación especial, ...) y que se desarrollan siguiendo nuestra interpretación realizando funciones de interpretación de normativa específica de nuestro ámbito, que tampoco son reconocidas, pero que sino se hicieran no se podría tramitar ninguna de las subvenciones a las que nos acogemos desde el ayuntamiento para su financiación, ni podríamos conceder a los ciudadanos desde nuestros servicios, ni se podrían poner en marcha determinados servicios que desde servicios sociales y educación se llevan a cabo.*

*Los programas y servicios que se gestionan desde servicios sociales y educación requieren para su puesta en marcha la gestión de contratos menores, seguimiento y validación de facturas, que también requieren de cierta dificultad técnica y actualización de legislación en cuanto a contratación pública se refiere.*

*Como he mencionado en alguna ocasión en el informe, muchas veces nos encontramos haciendo informes que no precisan de valoración social, sino que deberían de realizarse desde la administración general, es decir, informe con valoración de recursos humanos, de intervención económica, ...; y otras veces, para secretaría (mención honorífica),..., de seguimiento de las gestiones de las obras de los comedores escolares,...; así como también realizamos funciones de apoyo a otras concejalías por no disponer de personal propio (sanidad, participación ciudadana, infancia y juventud, ...).*



*En ningún caso se puede interpretar del cuerpo de este escrito el apoyo y supervisión que los trabajadores sociales de servicios sociales reciben de la coordinación.*

*Por lo que considero que está más que justificado, que dentro del complemento específico de los trabajadores sociales se incluya dentro de sus factores el 1.4 de especial dificultad técnica.*

## **EDUCADORES SOCIALES**

*La Educadora Coordinadora del Centro de Día de Menores tiene asignada como más significativa dentro de su RPT la Dirección del Programa de Centro de Día y la Atención a los menores integrados en el mismo. El Educador sólo tiene asignada la última tarea.*

*La realidad es muy diferente, las tareas comunes que tienen los dos extralimitan estas funciones ya que no sólo atienden a los menores sino realizan funciones de:*

*Atención a las familias de los menores: huelga decir, pero creo conveniente que quede reflejado que los padres de los niños que asisten al centro de día están siendo evaluados en sus funciones parentales, pues ésta es la primera medida de protección de los menores cuando comenzamos a sospechar situación de riesgo. Es frecuente que tengan intervenciones con padres con evidentes síntomas de embriaguez o con consumo de drogas, cuando se les lleva la contraria o se les intenta dar pautas educativas muchos reaccionan con violencia, por lo que deben de ser muy técnicos a la hora de elaborar entrevistas e informes.*

*Realización de informes: Cuando se va derivar un caso a Conselleria para su declaración de desamparo, si este menor ha está integrado en el Centro de Día, se les pide un informe que aporte esta decisión*

*Planificación de Actividades: Los educadores son los responsables de planificar y llevar a cabo todas aquellas actividades educativas, formativas, de ocio y tiempo libre con los menores, así como de su evaluación.*

*Gestión del presupuesto: La coordinadora gestiona el presupuesto no sólo de las actividades expuestas en el punto anterior sino también del comedor del centro, supervisando las facturas y el gasto de los menús, así como del encargo y verificación de las unidades del catering.*

*Acompañamiento a los menores fuera del Centro de Día: De las actividades mencionadas anteriormente, cabe destacar que muchas de ellas se realizan fuera del centro, sin ningún tipo de reconocimiento de responsabilidad. Detalle a tener en cuenta, la conducta de los niños no es precisamente tranquila y educada, sino que son niños a los que les cuesta aceptar órdenes y reconocer la autoridad. Hay salidas que se realizan en fin de semana.*

*En sentido parecido, los educadores de servicios sociales, también desarrollan de forma habitual las funciones de:*

*Atención a familias en situación de riesgo, cuya intervención en muchas ocasiones se realiza en el propio domicilio en donde no existe ningún tipo de protección ante situaciones que deriven en peligrosas.*



*Realización de Informes con un gran peso institucional pues son remitidos a la Conselleria de Igualdad y Políticas inclusivas para justificar las decisiones que sobre los menores se toman.*

*Planificación de Actividades encaminadas a trabajar con las familias desde una intervención grupal y/o comunitaria, y cuyas técnicas de trabajo son específicas de estos modelos de trabajo.*

*Tramitación de expedientes de valoración y riesgo relativos a menores.*

*Por todo lo expuesto, considero justificado la solicitud de los factores de:*

*Educadora Coordinadora: 1,4 por la especial dificultad técnica que recae sobre este puesto en estos momentos.*

*Educador de Centro de Día: 6,4 por la responsabilidad diaria que tiene este puesto en el cuidado, protección y bienestar de los menores a su cargo.*

*Educadores de servicios sociales: 6,4 por la responsabilidad que tiene en el desarrollo de modelos de intervención de grupos, familias y comunidad; y el 7,3 como factor de responsabilidad al igual que los otros dos educadores.*

*Trabajadora social coordinadora, puesto 2060: 6.2 por la responsabilidad efectivamente asumida y justificada anteriormente.*

*Trabajadora social 2061: 6.2 por la responsabilidad efectivamente asumida y justificada anteriormente».*

2.2.2.- Queda motivado en virtud de que las administraciones públicas, conforme al artículo 18, apartado 4 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Todo ello, dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización.

2.3.- Se ha retirado el complemento de 120 horas y se ha reducido la especial dificultad técnica al puesto 2052 (inspector de medio ambiente) con motivo de la renuncia del interesado a ser responsable del servicio de recogida de residuos sólidos urbanos. Esos mismos factores se asignan al puesto 2079 (ADL) que se ocupará de la gestión del citado servicio.

2.3.1.- Sobre este particular consta providencia de la concejalía de fecha 4 de diciembre del 2019 disponiendo que:

*«Desde la concejalía de Servicios y Mantenimiento del Excmo. Ayuntamiento de Aspe, y como concejal responsable del área, nos hemos visto obligados ante la insistencia por parte del funcionario responsable adscrito al servicio de Recogida de Residuos Urbanos, D. José María Pérez Ballester, servicio que forma parte, tras su remunicipalización, del área de Servicios y Mantenimiento del Excmo. Ayuntamiento de Aspe, tanto de forma verbal, en distintas reuniones, tanto informales, como formales, mediante convocatoria a la misma, como de forma escrita, mediante correos electrónicos, no sólo al responsable del área que suscribe dicha*





*providencia, (desde primeros de junio de 2019), sino al anterior responsable del área, su relevo, sustitución o destitución del puesto de responsable de dichos servicios y la vuelta a su anterior puesto de trabajo, Inspector de Medio Ambiente, adscrito al área de urbanismo y Territorio, y ya que fue un puesto habilitado tras la remunicipalización del servicio, que en un principio englobaba tanto el servicio de R.S.U. , como el servicio de recogida de residuos en el Eco Parque Municipal y su posterior tratamiento, desde el área nos hemos visto en la tesitura de proponer un relevo en el puesto de responsable del servicio de Recogida de R.S.U., pensando que dentro de la plantilla del Excmo. Ayuntamiento de Aspe, la persona más idónea y que además ha mostrado interés en tomar posesión de dicho puesto de responsabilidad, es el Agente de Desarrollo Local. D. Ernesto Carbonell Cano, ya que, desde la Agencia de Desarrollo Local, ya se asumieron a partir de 2016 como el servicio de recogida de residuos en el Eco Parque Municipal y su posterior tratamiento, que viene ligado intrínsecamente al servicio de R.S.U.*

*A continuación, adjunto correo electrónico de D. José María Pérez Ballester, haciendo una petición de una reunión con alcaldía, con el secretario Municipal y con el concejal del área de servicios y mantenimiento, en la que se trataría, entre otras cosas, su relevo, sustitución o destitución en el cargo de responsable del servicio de R.S. U. del 18 de julio de 2019».*

2.3.2.- En este sentido, como conocemos, tienen la facultad dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización.

2.4.- Se incluye el factor 120 horas (2.2. DEDICACION JORNADAS ESPECIALES) a los puestos 2006 y 2066 (inspector Policía Local) con motivo de la necesidad de que mantengan la especial disponibilidad.

2.4.1.- En este caso, consta informe de fecha 29 de octubre del 2019 del Intendente de la Policía Local que razona:

*«PRIMERO.- Visto lo dispuesto en el Artículo 9.2 apartado c) del Decreto 19/2003, de 4 de marzo, del Consell de la Generalitat, por el que se regula la Norma-Marco sobre Estructura, Organización y Funcionamiento de los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad Valenciana y en el Artículo 43 de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de Coordinación de Policías Locales de la Comunitat Valenciana.*

*SEGUNDO.- En la actualidad, el puesto de Inspector de Policía Local, según refleja el actual Catálogo de Puestos de Trabajo del Ayuntamiento de Aspe, año 2018 (BOPA nº 70 de 13/04/2018), dispone, dentro de los clasificados como "Factores Específicos", el denominado Factor Dedicación/2.3.: "JORNADA DE 40 HORAS (D40). Retribuye aquellos puestos de trabajo en los que se dan 40 horas semanales de trabajo efectivo. Su retribución será la correspondiente a 0'5 horas ordinarias de trabajo por el número de jornadas anualmente establecidas, y su percepción será por mensualidades completas. Para el cómputo del precio/hora se tendrán en cuenta todas las retribuciones fijas y periódicas, excepto la antigüedad,*



*correspondientes al puesto de trabajo en la anualidad anterior incrementado con el porcentaje de subida de los presupuestos generales del Estado”.*

*TERCERO.- En el municipio de Aspe, por su propia idiosincrasia y tradición, se celebran multitud de actos relacionados con festejos y tradiciones y, otros muchos, encuadrados dentro del ámbito deportivo; tales como la Cabalgata de Reyes Magos, La Jira, Semana Santa, Fiestas Patronales, Corpus, fiestas de barrios y calles, Duatlon Cross, Cross Río Tarafa, Raid Hípico, Media Maratón, pruebas ciclistas BTT, etc., por mencionar algunos de entre muchos otros que conforman la totalidad. De hecho, la previsión de actos para el actual año en curso (2019) es de 94, los cuales conllevan la realización del pertinente dispositivo de tráfico y seguridad, elaborado y cubierto por esta Policía, en la mayoría de ocasiones con la ayuda de miembros de la Agrupación de Voluntarios de Protección Civil.*

*CUARTO.- Los mencionados eventos son reiterativos anualmente, si bien muchos de ellos no disponen de fecha exacta e inequívoca, siendo la mayoría, además, de marcada complejidad técnica en su elaboración y posterior ejecución. Por ello, con carácter general, estos dispositivos son realizados por alguno de los dos Inspectores de este Cuerpo, habida cuenta de su condición y pertenencia a la Escala Técnica del Cuerpo de la Policía Local.*

*QUINTO.- Se considera pues, absolutamente necesario, que los dispositivos de mayor complejidad, deban ser, no sólo elaborados, sino también ejecutados materialmente y coordinados por uno de los Inspectores de Policía. Por tanto, el puesto de trabajo de Inspector de Policía Local del Ayuntamiento de Aspe debe disponer también del “Factor Dedicación 2.2 DEDICACIÓN JORNADAS ESPECIALES (DJE), que retribuye aquellos puestos de trabajo en los que se prevea la realización de trabajos extraordinarios fuera del horario habitual, con puesta a disposición del trabajador hasta un máximo de 120 horas. Los excesos sobre las anteriores jornadas, se compensarán en descansos. Se establece en un 20% del sueldo base”. Habida cuenta, además, de que en la actualidad, la jornada laboral de los Inspectores se establece de lunes a viernes, en turnos de mañana y tarde, y que, en su gran mayoría, los eventos y dispositivos a ejecutar se realizan en fines de semana y/o festivos.*

*Se solicita, por tanto, se tenga en cuenta lo anterior y se incluya al puesto de Inspector de Policía el Factor Dedicación 2.2, a partir del 1 de enero de 2020».*

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

2.5.- Se incrementa el factor responsabilidad a los puestos 1004, 1005 y 1044 (TAG Jefe de servicio) con motivo del incremento de la dificultad técnica conforme al factor de aplicación.



2.5.1.- Sobre este particular consta providencia de la concejalía de recursos humanos de fecha 4 de diciembre del 2019 disponiendo que:

*«Desde la Concejalía de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Aspe, El concejal responsable del área, debido al mayor grado de responsabilidad que han adquirido los jefes de servicio, insto a que se realicen todos los procedimientos, informes, tanto técnicos, como económicos necesarios, para el aumento del complemento E.D.T. por aumento de responsabilidad, intrínseca al cometido de sus funciones como Jefes de Servicios».*

2.5.2.- En este supuesto, tenemos que hacer suma referencia a la creación del Servicio Jurídico Municipal del Ayuntamiento de Aspe, desde el pasado día 25 de septiembre del 2017 que entró en vigor el Reglamento del Servicio Jurídico Municipal del Ayuntamiento de Aspe. La aprobación del mentado reglamento supone dotar a la administración de un instrumento jurídico en aras de ejercer la representación procesal y la asistencia letrada de la Administración municipal del Ayuntamiento de Aspe por medio del Servicio Jurídico del Ayuntamiento de Aspe en los términos del artículo 551, apartado 3 de la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de Julio del Poder Judicial, el artículo 54.4 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, el artículo 221, apartado 2 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 y demás normativa concordante. Con la regulación a través de un reglamento se regula y desarrolla todo lo relacionado con el Servicio Jurídico Municipal. Esta regulación supone «añadir» más funciones de responsabilidad, control, dedicación, etc... a los puestos que se incardinan dentro del mentado reglamento. Según la exposición de motivos del mentado Reglamento del Servicio Jurídico Municipal del Ayuntamiento de Aspe, la imposición de los miembros adscritos al Servicio Jurídico Municipal del Ayuntamiento de Aspe es *«asumir un doble papel jurídico, la asesoría jurídica previa y directa del área organizativa municipal a la que se encuentra orgánicamente adscrito, —que en muchas ocasiones conlleva la dirección de la gestión administrativa de la misma—, y la asistencia letrada posterior de la Corporación, normalmente en relación con los asuntos tramitados por su área, ante los Jueces y Tribunales, por la cual queda a su vez adscrito funcionalmente al Servicio Jurídico Municipal.*

*La organización que acabamos de apuntar es una organización matricial que tiene múltiples ventajas, en primer lugar porque la dirección jurídica del asunto se realiza desde su inicio, con lo cual el letrado está especialmente motivado para afrontar ante los tribunales la defensa de un asunto que, no sólo ha ayudado con su asesoramiento previo a materializar, sino del que además tiene un conocimiento exhaustivo, tanto en cuanto a su parte formalizada se refiere, como en cuanto a las vicisitudes por las que el mismo ha tenido que pasar hasta lograr su viabilidad, no siempre contenidas en los expedientes, por no tratarse tanto de actos administrativos como de hechos circunstanciales, y en segundo lugar porque ello permite rentabilizar los medios personales de que disponen los Ayuntamientos, con un alto nivel de motivación por parte del personal adscrito funcionalmente al Servicio Jurídico Municipal que, además, hace un importante papel de fuente de conexión de la Asesoría con las diferentes áreas organizativas».*

La carga de trabajo y coordinación del Servicio Jurídico Municipal que impone nuevas tareas, mayor dedicación, responsabilidades, etc... a los puestos enclavados en el Servicio Jurídico Municipal anteriormente citados, atendiendo además que desde la creación del servicio no se contrata externamente asistencia letrada, exceptuando puntuales casos.



A título de ejemplo, veamos en servicios jurídicos los procesos instados frente el Ayuntamiento de Aspe en el año 2018:

Expedientes 2018	Juzgado	Objeto	Resultado
SJ001/2018 AE2018/10-SEC	JSOCIAL-2 Alicante	Demanda en materia de Seguridad Social (prestacional).	Sentencia 63/19. Fallo neutro a los intereses municipales y del demandante.
SJ004/2018 AE2018/21-SEC	JCA2 Alicante	Modificación parcial de la Relación de Puestos de Trabajo.	Sentencia 354/2018. Desfavorable a los intereses municipales.
SJ004/2018 AE2018/21-SEC	JCA2 Alicante	Modificación parcial de la RPT. Recurso Medida Cautelar.	En tramitación.
SJ005/2018 AE2018/32-SEC	JCA1 Alicante	Reclamación Responsabilidad Patrimonial.	En tramitación.
SJ006/2018 AE2018/43-SEC	JSOCIAL-1 Alicante	Demanda por reconocimiento de derecho.	Desistimiento por la parte actora del procedimiento.
SJ007/2018 AE2018/48-SEC	JSOCIAL-7 Alicante	Demanda por reconocimiento de derecho.	En tramitación.
SJ008/2018 AE2018/70-SEC	JSOCIAL-1 Alicante	Demanda por reconocimiento de derecho.	En tramitación.
SJ009/2018 AE2018/88-SEC	JCA2 Alicante	Demanda por derechos de permiso de lactancia	Sentencia 375/2018. Estimación parcial de los intereses del demandante.
SJ010/2018 AE2018/89-SEC	J1111 Novelda	Expediente de dominio por exceso de cabida.	En tramitación.
SJ011/2018 AE2018/92-SEC	JCA3 Alicante	Función Pública.	Sentencia 204/2019. Favorables intereses municipales.
SJ012/2018 AE2018/96-SEC	JSOCIAL-5 Alicante	Demanda por reconocimiento de derecho.	Desistimiento de la demanda por la parte actora.
SJ013/2018 AE2018/116-SEC	JSOCIAL-5 Alicante	Demanda por impugnación de sanción con acumulación de tutela de derechos fundamentales.	Sentencia 189/19. Estimación parcial a los intereses de la demandante.
SJ014/2018 AE2018/110-SEC	JCA2 Alicante	Demanda por reclasificación y abono de retribuciones inherentes.	Sentencia 5/2019. Favorable a los intereses municipales.
SJ015/2018 AE2018/125-SEC	JCA2 Alicante	Recurso contra liquidación de Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana.	Sentencia 46/2019. Favorable a los intereses municipales.



SJ016/2018 AE2018/134-SEC	JCA2 Alicante	Demanda en materia de Responsabilidad Patrimonial.	Sentencia 56/2019. Desfavorable a los intereses municipales.
SJ017/2018 AE2018/137-SEC	JCA1 Alicante	Recurso contra liquidación de Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana.	En tramitación.
SJ018/2018 AE2018/140	JCA3 Alicante	Orden de reparación de 11 caminos públicos.	En tramitación.
SJ019/2018 AE2018/144-SEC	JCA4 Alicante	Demanda en materia de prestaciones por incapacidad temporal por contingencias comunes.	Se suspende el procedimiento por la incompetencia del órgano instructor.
SJ020/2018 AE2018/148-SEC	JCA4 Alicante	Recurso contra liquidación de Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana.	Sentencia 290/2019. Desfavorable intereses municipales.

Por su parte las sentencias recaídas en el año 2018 provenientes de otros años han sido:

Sentencias 2018	Juzgado	Objeto	Resultado
SJ040/2010 AE2014/64-SEC	TSJCV	Suspensión de obras de urbanización y del procedimiento de cobro de cuotas.	Sentencia 356/2018. Estimación parcial de los intereses municipales
SJ001/2014 AE2014/33-SEC	TSJCV	Concesión de licencia de ocupación de dos viviendas en Av. Constitución.	Sentencia 221/2018. Favorable a los intereses municipales.
SJ002/2014 AE2014/7-SEC	TSJCV	Disciplina urbanística.	Sentencia 70/2018. Desfavorable a los intereses del demandante.
SJ005/2014 AE2014/1-SEC	TSJCV	Requisitos para ser Labrador de la Virgen de las Nieves.	Sentencia 357/2018. Estimación parcial del recurso de apelación.
SJ014/2016 AE2016/111-SEC	TSJCV	Ejecución subsidiaria municipal para reparación y reposición de caminos públicos. Medida cautelar.	Sentencia 313/2018. Desfavorables a los intereses municipales. Se desestima.
SJ014/2016 AE2016/111-SEC	TSJCV	Ejecución subsidiaria municipal para reparación y reposición de caminos públicos.	Sentencia 139/2018. Favorable intereses municipales.
SJ019/2016 AE2016/136-SEC	JCA2	Cuenta liquidación definitiva Programa de Desarrollo UE 7.2.	Sentencia 26/2018. Favorable a los intereses municipales.



SJ011/2017 AE2017/126-SEC	JCA3 Alicante	Sancionador por vertido de RSU en Camino Cochera.	Sentencia 237/2018. Declara la finalización por pérdida sobrevenida del objeto del procedimiento.
SJ014/2017 AE2017/134-SEC	JCA3 Alicante	Ejecución subsidiaria municipal para reparación de caminos públicos.	Sentencia 225/2018. Desfavorable para los intereses del demandante.
SJ015/2017 AE2017/139-SEC	JCA3 Alicante	Expediente de responsabilidad patrimonial.	Sentencia 332/2018. Desfavorable a los intereses municipales.
SJ016/2017 AE2017/146-SEC	JCA2 Alicante	Sancionador por vertido de RSU en Camino Cochera.	Sentencia 104/2018. Desfavorable a los intereses municipales.
SJ019/2017 AE2017/170-SEC	JCA2 Alicante	Liquidaciones de Impuesto sobre el Incremento de Valor de los Terrenos de Naturaleza Urbana.	Sentencia 302/2018. Desfavorable a los intereses municipales.
SJ008/2015 AE2015/70-SEC	TSJCV	PAI para la gestión indirecta del Sector 7 del PGOU	Sentencia 163. Estimación parcial a los intereses municipales y del demandante.

Y en el año 2019, los procesos instados frente el Ayuntamiento de Aspe han sido —en total 29—:

<b>PROCEDIMIENTOS INSTADOS FRENTE AL AYUNTAMIENTO DE ASPE. EJERCICIO 2019.</b>			
<b>Expedientes 2019</b>	<b>Juzgado</b>	<b>Objeto</b>	<b>Resultado</b>
SJ01/2019 AE2019/10-SEC	JCA 2 Alicante	Recurso contra liquidación de impuesto IIVTNU	Sentencia 90/2019. Desfavorable intereses municipales
SJ02/2019 AE2019/13-SEC	JSOCIAL 3 Alicante	Demanda por impugnación de expdt. disciplinario	En trámite
SJ03/2019 AE2019/14-SEC	JCA 2 Alicante	Recurso contra liquidación de impuesto IIVTNU	Sentencia 180/2019. Favorable intereses municipales
SJ04/2019 AE2019/15-SEC	JCA 1 Alicante	Demanda por impugnación de expdt. disciplinario	Sentencia 633/2019. Favorable intereses municipales.
SJ05/2019 AE2019/16-SEC	JCA 2 Alicante	Recurso contra liquidación de impuesto IIVTNU	Sentencia 179/2019. Favorable intereses municipales
SJ06/2019 AE2019/18-SEC	JSOCIAL 3 Alicante	Demanda en materia de prestaciones por IT. Contingencias Comunes.	En trámite



SJ07/2019 AE2019/20-SEC	JSOCIAL 5 Alicante	Demanda en materia de impugnación de altas médicas	Sentencia 214/2019. Favorable intereses municipales
SJ09/2019 AE2019/29-SEC	JSOCIAL 3 Alicante	Demanda por reconocimiento de derecho	En trámite
SJ10/2019 AE2019/43-SEC	JCA 2 Alicante	Demanda en materia de responsabilidad patrimonial	Sentencia 248/2019. Desfavorable intereses municipales
SJ11/2019 AE2019/45-SEC	JPII 3 Novelda	Auto de medidas de protección a la víctima	En trámite
SJ12/2019 AE2019/48-SEC	JSOCIAL 5 Alicante	Demanda en materia de cantidad por IT	En trámite
SJ13/2019 AE2019/51-SEC	JSOCIAL 1 Alicante	Demanda por impugnación de despido disciplinario	En trámite
SJ14/2019 AE2019/53-SEC	JSOCIAL 1 Alicante	Demanda en materia de cantidad por IT	En trámite
SJ15/2019 AE2019/58-SEC	JCA 1 Alicante	Recurso en materia de expropiación de reserva de aprovechamiento urbanístico	En trámite
SJ17/2019 AE2019/81-SEC	JCA 3 Alicante	Demanda contra denegación de complemento retributivo de productividad	Sentencia 274/2019. Favorable intereses municipales
SJ18/2019 AE2019/89-SEC	JCA 4 Alicante	Recurso contra denegación de la recusación del Secretario de su expdt. Disciplinario	En trámite
SJ19/2019 AE2019/101-SEC	JCA 2 Alicante	Declaración de lesividad	En trámite
SJ20/2019 AE2019/103-SEC	JCA 1 Alicante	Recurso en materia de derechos económicos	En trámite
SJ21/2019 AE2019/106-SEC	JSOCIAL 5 Alicante	Demanda en materia de cantidad por IT	En trámite
SJ22/2019 AE2019/121-SEC	JSOCIAL 5 Alicante	Demanda en materia de impugnación de actos administrativos	En trámite
SJ23/2019 AE2019/125-SEC	JCA 1 Alicante	Recurso contra liquidación de impuesto IIVTNU	En trámite



SJ24/2019 AE2019/127-SEC	JCA 3 Alicante	Recurso contra liquidación de impuesto IIVTNU	En trámite
SJ25/2019 AE2019/129-SEC	JCA 3 Alicante	Demanda en materia de sanción de tráfico	En trámite
SJ26/2019 AE2019/130-SEC	JCA 2 Alicante	Demanda contra Resolución del municipio Hondón de las Nieves sobre planta asfáltica	En trámite
SJ27/2019 AE2019/139-SEC	JCA 2 Alicante	Recurso contra liquidación de impuesto IIVTNU	En trámite
SJ28/2019 AE2019/150-SEC	JSOCIAL 2 Alicante	Demanda en materia de despídos	En trámite
SJ29/2019 AE2019/152-SEC	JSOCIAL 6 Alicante	Demanda en materia de derecho y cantidad IT	En trámite
SJ30/2019 AE2019/158-SEC	JCA 1 Alicante	Recurso contra liquidación de impuesto IIVTNU	En trámite
SJ31/2019 AE2019/159-SEC	JSOCIAL 5 Alicante	Demanda en materia de modificación de condiciones laborales y perjuicios ocasionado	En trámite

Y las sentencias recaídas en el año 2019, provenientes del mismo año u otros:

SENTENCIAS RECAÍDAS EN EL EJERCICIO 2019 DE PROCEDIMIENTOS INSTADOS EN ANUALIDADES ANTERIORES.			
Expedientes	Juzgado	Objeto	Resultado
SJ51/2011 AE2011/64-SEC	JPII 3 Novelda	Demanda por robo de cable de alumbrado público	Sentencia 184/2019. Favorable intereses municipales
SJ08/2015 AE2015/70-SEC	JCA 1 Alicante	Demanda en materia de responsabilidad patrimonial	Sentencia 163/2019. Estimación parcial de los intereses del demandante
SJ06/2017 AE2017/72-SEC	JCA 1 Alicante	Demanda en materia de responsabilidad patrimonial	Sentencia 153/2019 Favorable intereses municipales
SJ14/2016 AE2016/111-SEC	JCA 2 Alicante	Demanda contra resolución de ejecución subsidiaria de reparación de bienes públicos	Sentencia 96/2019 Favorable intereses municipales





SJ07/2018 AE2018/48-SEC	JSOCIAL 7 Alicante	Demanda en materia de reconocimiento de derecho	Sentencia 273/2019 Favorable intereses municipales
SJ11/2019 AE2018/92-SEC	JCA 3 Alicante	Demanda en materia de función pública	Sentencia 204/2019 Favorable intereses municipales
SJ14/2018 AE2018/110-SEC	JCA 2 Alicante	Demanda en materia de reclasificación y abonos de retribuciones inherentes	Sentencia 5/2019. Estimación parcial a los intereses del demandante.
SJ15/2018 AE2018/125-SEC	JCA 2 Alicante	Recurso contra liquidación de impuesto IIVTNU	Sentencia 46/2019. Favorable a los intereses municipales
16/2018 AE2018/134-SEC	JCA 2 Alicante	Recurso en materia de responsabilidad patrimonial	Sentencia 56/2019. Desfavorable a los intereses municipales
SJ18/2018 AE2018/140-SEC	JCA 3 Alicante	Demanda contra resolución de ejecución subsidiaria de reparación de bienes públicos	Sentencia 270/2019. Favorable intereses municipales
SJ20/2018 AE2018/148-SEC	JCA 4 Alicante	Recurso contra liquidación de impuesto IIVTNU	Sentencia 290/2019. Desfavorable intereses municipales
SJ01/2018 AE2018/10-SEC	JSOCIAL 2 Alicante	Demanda en materia de Seguridad Social prestacional	Sentencia 63/2019. Fallo neutro a los intereses municipales y del demandante
SJ13/2018 AE2018/116-SEC	JSOCIAL 5 Alicante	Demanda en materia de tutela de derechos fundamentales	Sentencia 189/2019. Estimación parcial a los intereses del demandante

Por tanto, se deducen las nuevas condiciones particulares de los puestos directamente afectados al Servicio Jurídico Municipal del Ayuntamiento de Aspe siendo los puestos según Disposición Transitoria primera: «*Se encuentran adscritos al Servicio Jurídico Municipal, los funcionarios licenciados en Derecho, que ocupen bajo cualquier relación de servicio los puestos números 1001, 1004, 1005,1006, 1027,1038, 1044 y 1056*».

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

2.6.- Reclasificación a Grupo B de los puestos de oficial de la Policía Local números 2010, 2011, 2012, 2013, 2014 y 2015 actualmente C1.



2.6.1.- En este caso, consta informe del Intendente-Jefe de la Policía Local de fecha 10 de diciembre del 2019 que dispone:

*«Juan Carlos Mota Blázquez, Intendente Jefe del Cuerpo de la Policía Local de Aspe, con N.I.P.: 03019051, por medio del presente tiene a bien dar traslado y solicitar lo siguiente:*

*PRIMERO.- Lo dispuesto en el artículo 37 de la LCPLCV 17/2017, referente a escalas, categorías y grupos de clasificación profesional de los Cuerpos de Policía Local de la Comunidad Valenciana, en cuyo apartado c) contempla la Escala Ejecutiva: Oficial, grupo B.*

*SEGUNDO.- A tener en cuenta, de igual modo, el Artículo 38 de la misma Ley, el cual establece que los Cuerpos de Policía Local de la Comunitat Valenciana estarán estructurados, con carácter mínimo, en las siguientes escalas y categorías: c) Escala ejecutiva, con las siguientes categorías: c.1) Oficial ...//... Cabe hacer mención también de lo dispuesto en la Disposición Adicional 5ª y las Transitorias 9ª y 11ª de la norma.*

*TERCERO.- Visto lo anterior, el que suscribe considera que los componentes del Cuerpo de esta Policía Local que se encuadran en la categoría de Oficial, escala básica, deben reclasificarse a Grupo B, dentro de la Escala Ejecutiva, solicitando, por tanto, se haga efectiva dicha reclasificación de cara al próximo ejercicio presupuestario.*

*Es cuanto tiene a bien informar el/la abajo firmante».*

2.6.2.- Sobre la progresión en la carrera profesional y la promoción interna. El artículo 14 inciso c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que:

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

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

Además, las administraciones públicas, conforme al artículo 18, apartado 4 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Todo ello, dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización.

2.6.3.- La Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana, señala en su artículo 37, y bajo el epígrafe: *«Escalas, categorías y grupos de clasificación profesional»:*



«1. La jerarquía de los cuerpos de policía local de la Comunitat Valenciana obedecerá a las siguientes escalas, categorías y grupos de clasificación profesional:

(...)

c) Escala ejecutiva:

Oficial, grupo B.

(...)

2. Para cada escala se deberá estar en posesión de la siguiente titulación académica:

c) Escala ejecutiva: título de técnico superior o equivalente».

2.6.4.- Por su parte la disposición adicional quinta de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana, señala:

*«En el exclusivo ámbito de aplicación de esta ley, la obtención del título universitario propio en seguridad pública y ciencias policiales, en cualquiera de las universidades de la Comunitat Valenciana, o de cualquiera de España que ofrezca idéntica formación, será considerado título suficiente, a efectos del acceso o promoción interna a aquellas escalas de los cuerpos de policía local de la Comunitat Valenciana en los que se requiera, como mínimo, una titulación de grupo B».*

Y las transitorias novena y undécima de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana respectivamente:

*«Novena. Reclasificación de escalas*

*Aquellos oficiales de policía local que a la entrada en vigor de la nueva ley sean clasificados en la nueva escala ejecutiva y no estén en posesión de la titulación de técnico superior o titulación de carácter universitario superior pasarán a ser declarados con plaza a extinguir hasta que cambie esta situación. No obstante, mantendrán los derechos consolidados y las competencias apropiadas al cargo».*

*«Undécima. Entrada en vigor de la clasificación profesional nueva de la escala ejecutiva. En las convocatorias para el acceso a las diversas escalas por el sistema de promoción interna, se podrá establecer que la posesión de una cualificación de las establecidas en el marco español de cualificaciones para la educación superior que sea de nivel superior a la requerida en el caso específico, habilita para participar en la misma».*

2.6.5.- No obstante, entendemos que las modificaciones introducidas en la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana por la Ley 27/2018, de 27 de diciembre, de medidas fiscales, de gestión administrativa y financiera y de organización de la Generalitat, consistentes, en cuanto a la cuestión objeto de consulta, en la supresión de la Disposición Adicional 5ª de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana, y la modificación de la Disposición Transitoria 11ª de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana, si bien no incorporan en su totalidad el Acuerdo de la Comisión Bilateral de Cooperación



Administración General del Estado-Generalitat en relación con la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de la Generalitat, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana, publicado por Resolución de 28 de noviembre de 2018, de la Secretaría General de Coordinación Territorial, permiten sostener que no se da tal reclasificación automática, sino que es precisa la titulación correspondiente, al analizar la norma en su conjunto con las modificaciones operadas.

2.6.6.- Respecto a la titulación, el artículo 37, apartado 1, letra c) de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana, bajo el título «Escala ejecutiva» encuadra la categoría de Oficial de Policía Local dentro del grupo B, para cuyo acceso se requiere el título de Técnico Superior. Y en la actualidad, como hemos señalado, se ha suprimido la Disposición Adicional 5ª de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana, que señalaba textualmente que:

*«En el exclusivo ámbito de aplicación de esta ley, la obtención del título universitario propio en seguridad pública y ciencias policiales, en cualquiera de las universidades de la Comunitat Valenciana, o de cualquiera de España que ofrezca idéntica formación, será considerado título suficiente, a efectos del acceso o promoción interna a aquellas escalas de los cuerpos de policía local de la Comunitat Valenciana en los que se requiera, como mínimo, una titulación de grupo B».*

Y se ha dado nueva redacción a la Disposición Transitoria 11ª de la Ley 17/2017, de 13 de diciembre, de coordinación de policías locales de la Comunitat Valenciana, en los siguientes términos:

*«En las convocatorias para el acceso a las diversas escalas por el sistema de promoción interna, se podrá establecer que la posesión de una cualificación de las establecidas en el marco español de cualificaciones para la educación superior que sea de nivel superior a la requerida en el caso específico, habilita para participar en la misma».*

Por todo ello, en el presente momento, entendemos que para la reclasificación debe poseerse la titulación de Técnico Superior exigida por la Ley, en su caso, una titulación superior a la requerida en el supuesto específico, en este caso con carácter potestativo —pues la norma indica «podrá»—.

2.6.7.- Queda motivado en virtud de que las administraciones públicas, conforme al artículo 18, apartado 4 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Todo ello, dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización.



2.7.- Reclasificación puesto 1027 de Técnico de Administración General a TAG Jefe de Servicio.

2.7.1.- En fecha 4 de diciembre del 2019, por parte del concejal de Recursos Humanos se emite providencia que literalmente dispone:

*«Desde la concejalía de Recursos Humanos del Excmo. Ayuntamiento de Aspe, el concejal responsable del área, Iván Escobar Palacios, dispone la conveniencia de que el área de Servicios a la Persona, dado el gran volumen de concejalías que dependen de la misma, (deporte, empleo, cultura, medio ambiente, fiestas, educación, sanidad, igualdad,...) y que además, conllevan un gran volumen de trabajo, sea dirigida por un Técnico de Administración General Jefe de Servicio, para dotarla de mejores medios técnicos y una mayor autonomía de decisión.*

*Por lo que insto a que se realicen los procedimientos pertinentes para ello, y todos aquellos informes necesarios tanto económicamente, como técnicamente».*

2.7.2.- Sobre la progresión en la carrera profesional y la promoción interna. El artículo 14 inciso c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público dispone que:

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

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

2.7.3.- Además, las administraciones públicas, conforme al artículo 18, apartado 4 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Todo ello, dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización.

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

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



Quedaría motivado en virtud de que las administraciones públicas, conforme al artículo 18, apartado 4 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Todo ello, dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización.

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

*«Desde la concejalía de Servicios y Mantenimiento del Excmo. Ayuntamiento de Aspe, y como concejal responsable del área, ante el gran número de incidencias que se ocasionan en la red de alumbrado público, insto que se redacten todos los informes técnicos y económicos para aumentar la partida destinada para la reparación de guardia, fuera del horario habitual, del alumbrado público en 2.000 euros brutos».*

Quedaría motivado en virtud de que las administraciones públicas, conforme al artículo 18, apartado 4 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Todo ello, dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización.

2.10.- Factor 120 horas (2.2. DEDICACION JORNADAS ESPECIALES) puestos 2001 y 2003.

2.10.1.- En fecha 18 de diciembre del 2019, por parte de la directora del Área de Territorio se emite informe que literalmente dispone:

*«En relación con la solicitud, de fecha 2 de diciembre de 2019, del Departamento de Recursos Humanos de este Ayuntamiento y en relación con la petición realizada para la adecuación retributiva de los puestos de trabajo de las dos Ingenieras de Obras Públicas Municipal adscritas al Área de Territorio, para su disponibilidad de hasta un máximo de 120 horas, Factor 2, se emite el siguiente INFORME:*

*PRIMERO. – En los últimos años, los Ayuntamientos están siendo sometidos a una gran presión en la gestión de las obras públicas, debido a las limitaciones presupuestarias relacionadas con la regla de gasto que hace que no dispongamos de financiación para las obras previstas desde principios del ejercicio presupuestario, realizándose gran parte de las obras una vez incorporado el remanente de tesorería, dentro del último trimestre del año, lo que convierte a este periodo en un despropósito de gestión y en un frenético ritmo de trabajo.*

*Lo anterior se ve agravado por las dificultades burocráticas a las que se enfrenta la Administración Pública para la licitación de los contratos administrativos y para la fiscalización de cada una de las fases de preparación, adjudicación, certificación y pago, que ralentiza la*



*adjudicación de la redacción de proyectos y de adjudicación de obra pública. Esta cuestión hace que los recursos humanos destinados en las áreas de gestión del presupuesto de inversión, no puedan afrontar como debieran las necesidades de inversión que se adoptan de forma tardía dentro del ejercicio presupuestario, y al ocurrirle lo mismo al resto de Administraciones, últimamente éstas, Ministerios, Consellería y Diputación, delegan o subvencionan las obras municipales para poder invertir su propio presupuesto y así derivar la gestión licitatoria y de ejecución del mismo a los Ayuntamiento que agonizan frente al nuevo ritmo impuesto.*

*SEGUNDO. - Para poder combatir, en parte, lo expuesto en el apartado anterior, en los últimos dos años por parte de esta Dirección de Área se está solicitando de los técnicos municipales, en especial, de las ITOP, que lleven a cabo las redacciones de proyectos y las direcciones de obras que le son encomendadas, función esta que habitualmente había sido externalizada mediante contratos menores, pero la consideración de las direcciones de obras como contratos mayores llevándonos a tener que licitar direcciones en ocasiones de menos de 6.00,00 €, cuyo procedimiento es ineficaz e inviabiliza la rápida gestión de obras, en especial, aquellas que se pueden hacer mediante contratación menor, ha supuesto abusar de esta práctica, en detrimento de la dedicación de la jornada de dichas Técnicas a los informes de licencias de urbanización, planeamiento, responsabilidad y disciplina.*

*Estas funciones de redacción de proyectos y de dirección de obras han conllevado una mayor dedicación y un mayor desempeño proporcionalmente fuera de la jornada habitual del horario de trabajo, al requerir de estas funcionarias el encontrarse disponible de manera que se puedan resolver las diversas incidencias que van surgiendo en el devenir normal durante la ejecución de las obras civiles y que resultan difíciles de prever. Nadie mejor que las dos ITOP municipales para resolver las cuestiones que surjan en ejecución de estas obras, tras casi 20 años de servicio en este Ayuntamiento.*

*A título de ejemplo, algunas de las actuaciones desempeñadas por las citadas Técnicas en los últimos dos años:*

*OBRAS DE CONEXIÓN Y CIERRE DEL CINTURÓN OBRAS DE CONEXIÓN Y CIERRE DEL CINTURÓN ARTERIAL DE ABASTECIMIENTO DE AGUA POTABLE EN ASPE. (EXPN nº124/2017). Redacción del proyecto, dirección de las obras y responsable del contrato.*

*PROYECTO DE CONSTRUCCION DE PISTAS DE PADEL Y APARCAMIENTO EXTERIOR EN EL PABELLON DEPORTIVO (ZONA 17) DE ASPE. FASE II (exp nº747/2018)-IFS 2018. Dirección de las obras y responsable del contrato.*

*PROYECTO MEJORA DE LA SEGURIDAD VIAL Y ACCESIBILIDAD EN AV. ELCHE Y C/ ACTOR ANTONIO PRIETO- (EXP Nº 153/2018). Dirección de las obras y responsable del contrato.*

*PROYECTO REDUCIDO SUSTITUCION DEL SANEAMIENTO EN LA C/ KENNEDY (Nº839/2018). Redacción del proyecto y responsable del contrato.*



PROYECTO REDUCIDO ADECUACION PARCELA APARCAMIENTO JUNTO CENTRO SALUD (Nº EXP 1013). *Dirección de las obras y responsable del contrato.*

REPAVIMENTACIÓN DE DIVERSAS CALLES DEL NÚCLEO URBANO, AÑO 2018. IFS 2018 (EXP. 2018/647) PBL: 199.999,98 €. *Redacción del proyecto, dirección de las obras y responsable del contrato.*

ACONDICIONAMIENTO Y MEJORA DE DIVERSOS CAMINOS MUNICIPALES, AÑO 2018. (EXP 2018/672). PBL: 47.594,60 €. *Redacción del proyecto, dirección de las obras y responsable del contrato.*

REPARACIÓN DE CAMINOS MUNICIPALES AFECTADOS POR OBRAS DE MODERNIZACIÓN DE REGADÍO: VIEJO DE ELCHE, RABOSERO, ESPEJUELAS, EL CURA, PARÁ MANCHAO, PARADOR, NORIA SARGUETA, PARÁ MEDINA, QUINCOCES, BIBIANA Y MOTOR DE GOTERA. IFS 2018. (EXP 2018/911). PBL: 158.665,88 €. *Redacción del proyecto, dirección de las obras y responsable del contrato.*

REPOSICIÓN DE INFRAESTRUCTURAS EN PNM LOS ALGEZARES. (EXP 2018/973). PBL: 19.827,28 €. *Redacción del proyecto y dirección de las obras.*

ACONDICIONAMIENTO Y MEJORA DE CAMINOS RURALES EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE ASPE. *Subvención Consellería de Agricultura no concedida año 2018 y 2019. (exp 2018/319). PBL: 112.683,88 € año 2018. PBL: 112.639,12 € año 2019. Redacción de los proyectos*

REPARACIÓN URGENTE TRAMO CAMINO RAMBLA DE ALCANA Y OTROS POR DAÑOS OCASIONADOS POR LAS LLUVIAS. (EXP. 2019/476). *Informe valorado actuaciones y dirección de las obras.*

REPARACIÓN URGENTE DAÑOS EN C/ CUEVAS NÍA A LA ALTURA DEL Nº 19 Y Nº 25-26 (EXP. 2019/549). *Informe valorado actuaciones y dirección de las obras.*

REPARACIÓN DE DAÑOS POR LLUVIA EN LOS CAMINOS PEREMINA, TRES HERMANAS Y BARRANCO RABOSERO. (EXP. 2019/681). PBL: 48.362,26 €. *Redacción del proyecto y dirección de las obras.*

REPARACIÓN DE DIVERSOS CAMINOS MUNICIPALES AFECTADOS POR LAS OBRAS DE MODERNIZACIÓN DE REGADÍO: UPANEL, CALERA, GASPARO, CRUZ DE ARECO, AINACH, LOS MORTEROS, SIERRA DE ORTS, MANUEL FRASCO, MANUEL RIBES, BLANQUILLO, RAMAL ESPARTEROS, LOS POZOS, RAMAL DE HORNA, BEJERANO, CLAUDIO, PINOS CHAVITO, ÁLVARO, CHILLÓN, GALVAÑ, DOROTEA, GASPAR, CABALLERO, LA HERRADA, DAVÓ, TITO, TOLOMÓ BAJO Y CASA RÍO. IFS 2019 (EXP. 2019/833). PBL: 287.343,37 €. *Redacción del*





*proyecto. Las obras se ejecutarán en el año 2020 y está previsto nombrar directora de las obras y responsable del contrato a una de las ITOP.*

*ACONDICIONAMIENTO Y MEJORA DE LOS CAMINOS QUINCOCES, GARITA DE QUINCOCES, OLIVAR DE QUINCOCES, JABONEROS, RINCÓN DE MORERA, ALMOHAJA, TORRETA Y DAYA EN EL TÉRMINO MUNICIPAL DE ASPE. IFS 2019 SUBVENCIÓN DIPUTACIÓN (EXP. 2019/732). PBL: 125.268,49 €. Redacción del proyecto. Las obras se ejecutarán en el año 2020 y está previsto nombrar directora de las obras y responsable del contrato a una de las ITOP.*

*REPAVIMENTACIÓN DE LAS CALLES PEÑAS, ERMITA Y CIPRESES. (EXP. 2019/1015). PBL: 48.388,80 €. Redacción del proyecto y dirección de las obras.*

*OBRAS DE REPARACIÓN MURO DE CONTENCIÓN EN CAMINO GARITA DE QUINCOCES. (EXP. 2019/1046). Informe valorado actuaciones y dirección de las obras.*

*OBRAS DE CONSERVACIÓN Y REPARACIÓN DE LOS CAMINOS DEL PARAJE NATURAL MUNICIPAL ALGEZARES. (exp. 2019/1068). Informe valorado actuaciones y dirección de las obras.*

*TERCERO.- Considerando que estas funciones van a continuar demandándose por la Administración, y más aún, cuando se considera jurídicamente que los contratos de dirección de obra se consideran contratos mayores, y cuando se han de redactar proyectos para optar a subvenciones públicas con tal celeridad que es imposible licitar una redacción de proyecto mediante contrato externo, unido a la antieconomicidad de redactar pliegos de prescripciones técnicas particulares para adjudicar los contratos de servicios relativos a las redacciones y direcciones de obras cuando las cuantías calculadas para esos honorarios sean inferiores a 4.000.-euros, es por lo que se solicita para una mejor prestación del servicio público a través de la ejecución de las obras públicas municipales, la inclusión del factor 2.2. “Dedicación Jornadas Especiales” en el complemento específico de los puestos nº 2001 y 2003, con el objeto de continuar llevando a cabo las futuras redacciones y direcciones de obras por las ITOP.*

*Dicho factor 2.2. viene definido en la actual RPT como:*

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

*La justificación de la inclusión de este nuevo factor 2.2. en el complemento específico, se debe a las nuevas encomiendas de funciones que realiza esta Directora de Área a las ITOP municipales, para poder disponer de las mismas, cuando resulte necesario, hasta un máximo de 120 horas.*

*CUARTO.- El Real Decreto Ley 8/2010, de 20 de mayo, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la reducción del déficit público, el Real Decreto Ley 20/2011, de 30 de*



*diciembre, de medidas urgentes en materia presupuestaria, tributaria y financiera para la corrección del déficit público y, las posteriores Leyes de Presupuestos Generales del Estado, se ha venido prohibiendo cualquier modificación que en términos de homogeneidad suponga un incremento del crédito dedicado a personal (Capítulo I del Presupuesto) en relación a lo autorizado para el/los ejercicios inmediatamente anteriores, con independencia de cuál fuera la subida porcentual salvo excepciones singulares.*

*Si bien en el presente supuesto, en base a lo expuesto, y muy especialmente a la necesaria dedicación que se requiere para las nuevas funciones encomendadas a las ITOP y que han sido justificadas en los apartados anteriores, se considera que existen condiciones particulares que deben ser adecuadas en las correspondientes fichas de los puestos de trabajo 2001 y 2003, en cuanto al factor 2.2.*

*El Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público, pese a que mantiene en su Artículo 2, apartado Dos, la prohibición de realizar incrementos respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2011, también específica en el apartado Siete, que: “Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.”*

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

2.10.2.- Queda motivado en virtud de que las administraciones públicas, conforme al artículo 18, apartado 4 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Todo ello, dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización.

2.11.- Adecuación puestos 2076 (Informador/a), 2073 (Director de Cultura), 2077 (Directora de Museo), 2075 (Psicólogo) y 2076 (Pedagogo), con la finalidad de equiparación de los citados puestos al resto de técnicos.

2.11.1.- En fecha 17 de febrero del 2020, por parte de María José Torres Culebras, Directora del Área de Atención a la Persona se emite informe que literalmente dispone:



«Asunto: Modificación complemento específico puestos de trabajo 2073, 2077, 2075, 2074, 2076 en la RPT correspondiente a 2020.

Informe.

En la relación de puestos de trabajo correspondiente al año 2020, se considera procedente la modificación de los siguientes puestos de trabajo, incardinados dentro del Área de Servicios a la Persona, consistiendo dicha modificación en el incremento de nivel en los siguientes términos:

Puesto 2073 (Director de cultura): pasa del 6.5 al 6.4 de responsabilidad.

Puesto 2077 (Directora de Museo): pasa del 6,5 al 6.4 de responsabilidad.

Puesto 2075 (Psicólogo): pasa del 6.5 al 6.4 de responsabilidad.

Puesto 2074 (Pedagogo): pasa del 6.5 al 6.4 de responsabilidad.

Puesto 2076 (Informadora): pasa del 6.7 al 6.6 de responsabilidad.

El factor 6.- “Responsabilidad”, retribuye aquellos puestos de trabajo cuyo desempeño conlleve responsabilidad por repercusión en los resultados de la organización o por responsabilidad diferente de la ejercida por mando, siendo tal responsabilidad exigible tanto por la Corporación como por terceros. En todos los puestos citados las tareas que se han ido introduciendo en los puestos a lo largo del tiempo hacen necesaria una aproximación de los niveles de responsabilidad a la realidad de las ejercidas, por lo que se considera que en todos los puestos citados se cumplen las condiciones para dicho incremento, por todo lo cual se informa favorablemente la modificación de los mismos».

2.11.2.- Queda motivado en virtud de que las administraciones públicas, conforme al artículo 18, apartado 4 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Todo ello, dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización.

2.12.- Factor especial por el control de la instalación de aire acondicionado a los funcionarios operarios del Teatro Wagner (puestos 2124, 2125, 2126 y 2127).

2.12.1.- Consta informe de José Manuel Mula Alcaraz director de cultura y juventud de fecha 17 de febrero del 2020 que dispone:

*«El teatro Wagner de propiedad municipal está dotado con sistema de climatización que consta de dos máquinas para sala y una para el vestíbulo, todas ellas marca Kaysun Rooftops. Las máquinas que dan servicio a la sala se controlan desde panel ubicado en zona escenario, mientras que la que da servicio al vestíbulo tiene su panel instalado en una esquina de dicho espacio.»*



*En función de la actividad, en la sala o con uso solo del vestíbulo, el personal de sala del teatro activa las máquinas con la suficiente antelación para lograr la temperatura deseada en el espacio que tendrá asistencia de público. A lo largo del desarrollo de la actividad el personal de sala presta atención a las posibles variaciones de temperatura (sala con gran o poca presencia de público, condiciones climatológicas y temperatura exteriores, etc.) por si fuera necesario ajustar el funcionamiento de las máquinas de climatización.*

*Igualmente, cuando finaliza la actividad, el personal del teatro se preocupa de reparar los paneles de control de las máquinas y dejarlas apagadas».*

2.12.2.- Queda motivado en virtud de que las administraciones públicas, conforme al artículo 18, apartado 4 Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Todo ello, dentro de la potestad de autoorganización que les corresponden a las entidades locales de conformidad con el artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en aras de una mejor y más óptima organización.

TERCERO.- Subida global del Presupuesto 2019, con respecto al vigente proyecto de presupuestos 2020. Motivos.

3.1.- Uno de los motivos de la subida global proviene del artículo 3 del Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público que estableció un incremento salarial pactado para el año 2019 del 2,25 % respecto de lo percibido en el año 2018. No obstante, este porcentaje se debía incrementar atendiendo al Producto Interior Bruto, siguiendo el orden de: si PIB igual a 2,1%, incremento del 2,30%; si PIB igual a 2,2%, incremento del 2,35%; si PIB igual a 2,3%, incremento del 2,40%, si PIB igual a 2,4%, incremento del 2,45%, si PIB igual o superior a 2,5%, incremento del 2,50%.

3.2.- Otro de los motivos es la subida del Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público que dispone una subida fija del 2 %, y de un 0,3 % de fondos adicionales que se reparten para la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia y están sujetos a negociación con las organizaciones sindicales por cada Administración.

También se regula un incremento variable, en los siguientes términos:

Para un crecimiento del PIB, igual o superior al 2,5 % será un 1 % adicional. Para un crecimiento del PIB inferior al 2,5 %, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido sobre dicho 2,5 %.



### 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—.

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 9.141.271,38 euros de las cuales destinadas a complemento específico ascienden a 1.573.071,82 euros (83,06%) —debería ser menor al <75%—, cantidad que sobrepasa el límite máximo del 75% como así se preceptúa en la disposición de aplicación. Por lo que se aconseja su modificación, no obstante, si no se modifica al menos se aconseja su control para la futura liquidación del mentado presupuesto.

En cuanto a las cantidades destinadas a complemento de productividad (14,90 %, 282.238,39 €uros) —debería ser menor al <30%— y gratificaciones (2,03 %, 38.556 €uros) —debería ser menor al <10%—, las mismas cumplen con las limitaciones señaladas en dicho precepto, no superando los límites establecidos. A efectos informativos, la suma del complemento específico, productividad y gratificación asciende a 1.893.866,21 euros. El artículo 7 del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local establece que de la masa retributiva global presupuestada se le resta las retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.



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

Por lo expuesto, todos los aspectos objeto de informe han sido analizados en el cuerpo del presente documento. No obstante, y 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 17 de febrero del 2020.

Secretario del Ayuntamiento de Aspe

Fdo: Javier Maciá Hernández  
Fecha: 17/02/2020 Hora: 12:56:29

