

TS-EUGenérico RRHH

Núm. Exp.: 2021/847-RH

Asunto PRESUPUESTO, PLANTILLA Y RPT AÑO 2022.

Interesado RAMIREZ GARCIA JOSE EMILIANO

Dirección

C - Informe Jurídico

Expediente de Genérico RRHH tramitado para PRESUPUESTO, PLANTILLA Y RPT AÑO 2022..
D/Dña. GSEC1438JMH, emite el siguiente,

INFORME SECRETARÍA Nº 2/2021-BIS

Asunto: Proyecto presupuesto municipal 2022. Capítulo 1.

Javier Maciá Hernández, secretario del Ayuntamiento de Aspe, de conformidad con lo establecido en el artículo 172 y 175 del Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, por el que se aprueba el Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, así como el artículo 3, apartado 3, punto 6º del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional emito el siguiente informe,

ANTECEDENTES

PRIMERO.- En fecha 23 de febrero del 2022 se celebra mesa de negociación, de la mentada mesa, las modificaciones propuestas para el catálogo 2022 son las siguientes:

«1.1.- Creaciones de puestos de trabajo:

1.1.1. Se crean un total de 12 puestos de trabajo en el Área de Atención de la Persona-Servicios Sociales con la finalidad de dar cumplimiento a la Ley 3/2019 de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunidad Valenciana, de conformidad con el compromiso adquirido por el Ayuntamiento Pleno en fecha 27 de agosto de 2021 en sesión extraordinaria, siendo éstos:

- 2 Trabajadores sociales (puestos 2161 y 2162), Subgrupo A2, funcionarios, a tiempo completo con retribuciones complementarias asimiladas al resto de trabajadores sociales. Uno de ellos irá al equipo base y el otro al Servicio de Atención Especializada de Enfermos Mentales (SASEM)

- 1 psicólogo valorador (puesto 2164), Subgrupo A1, funcionario, a tiempo parcial, con retribuciones complementarias asimiladas al resto de psicólogos.

- 1 psicólogo (puesto 2165), Subgrupo A1, funcionario, a tiempo completo, con retribuciones complementarias asimiladas al resto de puestos de psicólogo. Estará asignado al Servicio de Atención Especializada de Enfermos Mentales (SASEM).

- 2 Educadores sociales (puestos 2167 y 2168), Subgrupo A2, funcionarios, a tiempo parcial, con retribuciones complementarias adecuadas al resto de puestos de educador social. Uno de ellos estará asignado al equipo base y el otro al equipo de intervención de infancia y adolescencia (EEIIA).

- 1 integrador social (puesto 2169), Subgrupo B, funcionario, a tiempo completo, asignado al equipo base.

- 1 jurista (puesto 2172), Subgrupo A1, funcionario, a tiempo completo con retribuciones complementarias asimiladas a puesto de TAG, destinado al equipo base.

- 1 agente de igualdad (puesto 2173), Subgrupo A2, funcionario, a tiempo completo con retribuciones complementarias asimiladas a puestos de trabajador social.

- 2 Administrativos de administración general (puestos 1065 y 1066), subgrupo C1, funcionarios a tiempo completo, con retribuciones complementarias idénticas al resto de puestos de administrativo. Ambos asignados al equipo base.

- 1 Auxiliar administrativo de administración general (puesto 1067), subgrupo C2, funcionario a tiempo completo, con retribuciones complementarias idénticas al resto de puestos de auxiliar, asignado al equipo base.

1.2.- Modificaciones de puestos de trabajo:

1.2.1. Los puestos 3065, 3066 y 3067, Psicólogo, Administrativo y Educador, adscritos a la Unidad de prevención comunitaria de conductas adictivas (UPCCA), que tenían carácter laboral, pasan a ser funcionarios, dado el carácter de servicio público que se presta en la citada unidad. Los puestos pasan a denominarse 2159, 1063 y 2160 respectivamente, manteniendo los factores del específico sin variación alguna.

1.2.2. El puesto 2072 (auxiliar de biblioteca) verá incrementada su jornada laboral al 100% con efectos de la entrada en vigor del presupuesto municipal, con motivo de la puesta en marcha de la biblioteca en una nueva ubicación, con mayor espacio y horarios, y por tanto con mayor necesidad de personal adscrito al servicio.

1.2.3. Se incrementa el factor especial dificultad técnica del puesto 2141 (técnico superior informática), pasa del 1.4 al 1.2 con la finalidad de adecuar dicho factor al resto de técnicos superiores de administración especial del área

1.2.4. Se elimina de las funciones del puesto 2004 (Economista) la función de sustitución de la Tesorería en cortos períodos de tiempo que no superen el mes. Dicha modificación no supone cambio retributivo, ni alteración de factores de complemento específico».

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

PRIMERO.- Disposiciones de aplicación.

1.1.- Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

Así, en especial y en materia que nos ocupa, debemos hacer referencia al artículo 20 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, en virtud del cual:

«Uno. 1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se regulará por los criterios señalados en este artículo, sujetándose a las siguientes tasas de reposición de efectivos:

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

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

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados del Real Decreto-ley 14/2021, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público (...).

«Tres. 1. La tasa de reposición de uno o varios sectores o colectivos prioritarios se podrá acumular en otros sectores o colectivos prioritarios. Igualmente, la tasa de reposición de los sectores no prioritarios podrá acumularse en los sectores prioritarios. Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior podrán acumular su tasa de reposición indistintamente en cualquier sector.

2. Igualmente, las Administraciones públicas podrán ceder tasa a las Universidades de su competencia y las Universidades Públicas podrán cederse tasa entre ellas, con autorización de las Administraciones Públicas de las que dependan.

3. No se autoriza la cesión de tasa de reposición de las Administraciones Públicas a sus sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales y fundaciones. Se podrá ceder tasa de reposición a los consorcios por parte de las Administraciones y demás entidades que participen en el consorcio.

4. Como excepción, el sector público podrá ceder parte de su tasa de reposición a las fundaciones públicas que tengan la condición de agentes de ejecución del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación o que realicen proyectos de investigación, siempre que la tasa de reposición que se ceda se dedique a los citados proyectos.

5. Cuando se haya acordado, por convenio o por cualquier otro instrumento jurídico, la gestión del servicio por una Administración distinta de la titular del servicio, esta podrá ceder tasa de reposición a la Administración que realiza la prestación. Además, las entidades locales podrán ceder tasa a entidades locales supramunicipales en las que participen.

6. En los supuestos en los que se produzca acumulación de la tasa de reposición, la publicación de la oferta de empleo público del organismo que la cede y del que la recibe, deberá contener el número de plazas, así como el sector o colectivo objeto de esa acumulación».

Igualmente debemos tener en cuenta que, en el apartado dos del artículo 19 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 se establece lo siguiente:

«Dos. En el año 2022, 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 2021, 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. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2021. 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».

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

No obstante, y en relación con dichas restricciones, debe hacerse referencia a la posibilidad que se contempla sobre adecuaciones retributivas de determinados puestos. En este sentido, el artículo 19, apartado siete, de la citada Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, añade que:

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

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

Estas salvedades se vienen incluyendo en las distintas Leyes de Presupuestos desde el año 1994 con el objeto de dinamizar el funcionamiento de la Administración, pues de lo contrario la rigidez del sistema lo haría absolutamente inoperante e impediría la modificación de los sistemas de organización de trabajo y clasificación profesional. Esta excepción debe interpretarse, sin duda, restrictivamente, pues de otra forma supondría un subterfugio fácil para eludir las limitaciones establecidas legalmente, lo que constituiría un verdadero fraude de ley; debiendo, por tanto, el incremento superador de las limitaciones establecidas por el Estado reunir los requisitos de singularidad y excepcionalidad y obedecer a una modificación, suficientemente justificada e imprescindible, en las condiciones de los puestos de trabajo que venían desempeñando el personal al servicio del Ayuntamiento. El adjetivo «singular», debe ser interpretado como impeditivo de que la modificación de la relación de puestos de trabajo suponga un incremento retributivo generalizado para el personal municipal por encima del límite establecido en la Ley estatal de Presupuestos.

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

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

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

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

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

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

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

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

Por tanto, todos aquellos ajustes que se realicen deben quedar previamente analizados con un completo, exclusivo y riguroso estudio del puesto al que se pretende adecuar la retribución, esto es, sólo se permiten incrementos superiores a los previstos en la Ley 22/2021, de 28 de

diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo.

SEGUNDO.- Creación excepcional de plazas.

2.1.- Departamento de servicios sociales.

2.1.1.- En fecha 27 de enero del 2022 por parte del departamento de servicios sociales se emite informe que literalmente dispone:

«INFORME RELATIVO A LOS/AS PROFESIONALES DE LOS EQUIPOS DE ATENCIÓN PRIMARIA BÁSICA Y ESPECÍFICA DE SERVICIOS SOCIALES- AYUNTAMIENTO DE ASPE.

La aprobación de la Ley 3/2019, de 18 de febrero de la Generalitat, de Servicios Sociales Inclusivos de la Comunitat Valenciana, en adelante ley3/2019, ha establecido una nueva estructura del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales otorgando competencias a los municipios, como se recoge en su artículo 29. Así mismo, el Decreto 38/2020 de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de Servicios Sociales, tiene por objeto el desarrollo de la Ley 3/2019 con respecto a:

*a) La regulación del **régimen jurídico de la coordinación interadministrativa en materia de servicios sociales** entre la Generalitat y las entidades locales de la Comunitat Valenciana, a través del desarrollo de la estructura y funciones del Órgano de coordinación y colaboración interadministrativa en servicios sociales.*

*b) El establecimiento de las **fórmulas de colaboración interadministrativa para la provisión de servicios sociales**, con arreglo a la planificación estratégica de la Generalitat en materia de servicios sociales.*

*c) La **ordenación de los instrumentos de financiación del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales** entre las distintas administraciones públicas de la Comunitat Valenciana, bajo los principios de universalidad, responsabilidad pública y responsabilidad institucional en la atención, así como de gestión de carácter territorial, administrativo y organizacional, mediante la regulación de la colaboración financiera entre la Generalitat y las entidades locales, a través del instrumento del contrato programa.*

*d) La **regulación de la coordinación en los equipos profesionales de servicios sociales de atención primaria** de carácter básico, mediante el desarrollo de la figura profesional de dirección y sus funciones y de las funciones de profesionales de servicios sociales de atención primaria de carácter básico y su coordinación a través de comisiones de coordinación técnica.*

El ayuntamiento de Aspe, a través del Departamento de Servicios Sociales, pretende adecuar la estructura orgánica y funcional actual, de conformidad con la Ley 3/2019 y el Decreto 38/2020, con la finalidad de conseguir de forma más eficiente y eficaz los fines y objetivos marcados por las reformas normativas implantadas desde la Comunidad Autónoma, así como optimizar la gestión de las competencias.

Atendiendo a lo marcado, el pasado 27 de agosto de 2021, por acuerdo de Pleno, se aprobó y autorizó la suscripción del Contrato Programa, entre la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas y la Entidad Local, Ayuntamiento de Aspe y firmado los días 8 y 13 de septiembre, por el representante de la Entidad Local, alcalde y por la vicepresidenta y consellera de igualdad y políticas inclusivas.

El Contrato Programa es el instrumento que regula la colaboración financiera y coordinación interadministrativa entre la Generalitat y la Entidad Local y su utilización es preceptiva, pues fija las condiciones de financiación de los servicios y programas en materia de servicios sociales, en los ejercicios 2021-2024, sin esta financiación no sería posible la continuidad de los mismos.

La financiación de los servicios de atención primaria de carácter básico, regulados en los artículos 15 y 18 de la Ley 3/2019.

La financiación de los servicios de competencia local de la atención primaria de carácter específico, exceptuados los siguientes servicios de competencia de la Generalitat que no hayan sido delegados: de atención diurna y nocturna, de atención ambulatoria y de alojamiento alternativo.

La financiación de atención secundaria, hasta que se produzca lo dispuesto en la disposición transitoria.

El mencionado artículo 29 de la Ley 3/2019 hace referencia a las competencias propias de la entidad local, recoge, en el apartado c), que es competencia: “La dotación de espacios, equipamientos y el personal suficiente y adecuado para la provisión de las prestaciones de la atención primaria.

El equipo de personas profesionales de la zona básica de servicios sociales constituye el núcleo de intervención del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales y sus funciones son las enumeradas en la Sección Primera, del Capítulo II del Título III del Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales.

El artículo 64, de la Ley 3/2019, dedicado al equipo de profesionales de la zona básica de servicios sociales, establece que este equipo estará compuesto por:

- a) El equipo de intervención social.*
- b) Personas profesionales de las unidades de igualdad.*
- c) Personas profesionales de apoyo jurídico y administrativo.*

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

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

Es necesario, además, tener en cuenta lo recogido en el artículo 81, de la ley 3/2019, respecto a la estabilidad laboral y calidad del empleo de las personas profesionales de los servicios sociales.

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

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

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

A continuación, se detallan los servicios que conforman la red de servicios de esta administración local.

BLOQUE A - ATENCIÓN PRIMARIA DE CARÁCTER BÁSICO

Equipo de atención primaria de carácter básico:

Servicios de Atención Primaria de carácter básico
Servicio de acogida y atención ante situaciones de necesidad social
Servicio de promoción de la autonomía personal
Servicio de inclusión social
Servicio de prevención e Intervención con las familias
Servicio de acción comunitaria
Unidad de Igualdad

BLOQUE B - ATENCIÓN PRIMARIA DE CARÁCTER ESPECÍFICO COMPETENCIA LOCAL

Servicios de Atención Primaria de carácter específico competencia Local:

Servicio de infancia y adolescencia (EEIIA)
Servicio de atención a personas con diversidad funcional o discapacidad y específico de personas con problemas crónicos de salud mental (SASEM)

BLOQUE C - ATENCIÓN PRIMARIA DE CARÁCTER ESPECÍFICO COMPETENCIA DE LA GENERALITAT

Servicio de atención primaria de carácter específico:

Servicio de Atención diurna. Centro de Día de apoyo convivencial y educativo.

Detalle de los/as profesionales reconocidos/as para la anualidad 2022.

Bloque A. Atención Primaria de carácter Básico. Equipo de intervención social.

6 Trabajadores/as Sociales
1,5 Psicólogos/as
2,5 Educadores/as
1 TIS (Técnico de Integración Social)
Complemento de coordinación: 6.440,00 €

Profesionales de apoyo jurídico y administrativo

1 Asesoramiento Jurídico
4 Apoyo Administrativo

Profesionales de las unidades de igualdad

1 Agente de Igualdad

Bloque B. Servicios de Atención Primaria de carácter Específico de Competencia Local.

Servicio de Infancia y adolescencia:
Equipo Específico de Intervención en Infancia y Adolescencia (EEIIA).
1 Psicólogo/a
0,5 Educador/a

Servicio de atención a personas con diversidad funcional o discapacidad y específico de personas con problemas crónicos de salud mental.

Servicio de atención específico para las personas con problemas crónicos de enfermedad mental.
1 Psicólogo/a
1 Trabajador/a Social

Bloque C. Servicios de Atención Primaria de carácter Específico Competencia de la Generalitat.

Servicio de Atención Diurna – Centro de Día de apoyo convivencial y educativo.

2 Educadores Sociales.

A partir de 2.022 se establece un nuevo modelo de atención diurna.

Con fecha 20 de diciembre de 2021, la directora General de Acción Comunitaria de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas de la Comunidad Valenciana, remitió un informe que dice:

“Que, en cumplimiento y de conformidad con el Proyecto de Ley de Presupuestos de la Generalitat para el Ejercicio 2022 (RE número 43.255) el Ayuntamiento/Mancomunidad de AYUNTAMIENTO DE ASPE figura en el anexo de la línea nominativa T11310000 – Atención primaria de carácter básico-Servicios Sociales como beneficiario de la misma, por un importe total de 132.500.- euros en concepto de Programa de implementación debidamente reconocidas del ejercicio 2022.

Según el art. 46 de dicha ley, la inclusión de la línea T1131 en el Proyecto de Presupuesto de la Generalitat “implica el reconocimiento normativo expreso de la existencia de un compromiso firme de aportación, por parte de la hacienda de la Generalitat, desde la entrada en vigor de la ley, a favor de la entidad local beneficiaria”.

La aportación de 132.500.- euros, para la contratación máxima del personal del equipo del Programa de implementación de itinerarios de inserción social y el 25% para otros gastos, según la siguiente distribución:

2,00 Técnicos/las de perfil social.

2,00 Técnicos/las Integración social

Se formalizará el servicio mediante la inclusión de una adenda en el Contrato Programa. La tramitación de dicha adenda se realizará a través de la Dirección General de Gestión y Organización del Sistema, la cual emitirá instrucciones en relación con la suscripción de esta.”

El artículo 107, y la disposición transitoria cuarta de la ley 3/2019, establecen y regulan la financiación del personal, describiendo la distribución de la financiación asignada a cada una de las partes del contrato programa.

A continuación, se recoge el módulo de financiación para las distintas categorías profesionales, siguiendo las reglas marcadas.

CATEGORIA	MODULO	APORTACIÓN
PROFESIONAL	CONSELLERIA	GVA 92 %
A1	31.000	28.520
A2	31.000	28.520
C1	22.000	20.240
C2	22.000	20.240

**En el caso de Agente de Igualdad, A2, la Conselleria ha establecido su aportación en 33.400 €*

Para el ejercicio 2022, la situación de la plantilla de los profesionales de Servicios Sociales, tanto de Atención Primaria Básica como Específica, de competencia local, se describe a continuación. En la tabla se reflejan, también, los datos económicos relativos al coste de los/as profesionales y los importes que aporta Conselleria, en cuanto al personal se refiere.

PROFESIONALES DE ATENCIÓN PRIMARIA BÁSICA COMPETENCIA LOCAL - DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES

NÚM. PUESTOS	PROFESIONAL	TITUL.	TIPO EMPLEADO	DEDIC.	INCLUIDO RPT	INCLUIDO PLANTILLA	PUESTOS A CREAR	COSTE PUESTO (2021)	MODIFIC. PUESTOS 2.022	COSTE PUESTO 2022 INCREM. 2%	APORT. CONS.	AP. AY.
1	TRAB. SOCIAL	A2	FUNC.	37,5	SI	SI	0	57.404,68		58.552,77	28.520,00	
											6.440,00	23.5
1	TRAB. SOCIAL	A2	FUNC.	37,5	SI	SI	0	46.783,44		47.719,11	28.520,00	19.1
1	TRAB. SOCIAL	A2	FUNC.	37,5	SI	SI	0	44.902,38		45.800,43	28.520,00	17.2
1	TRAB. SOCIAL	A2	LABORAL INDEF.	37,5	SI	SI	0	46.735,64		47.670,35	28.520,00	19.1
1	TRAB. SOCIAL	A2	LABORAL INDEF.	37,5	SI	SI	0	44.253,34		45.138,41	28.520,00	16.6
1	TRAB. SOCIAL	A2	FUNC.	37,5	NO	NO	1	42.085,74		42.927,45	28.520,00	14.4
1	PSIC.	A1	LABORAL INDEF.	2/3 jornada 25 hrs.	SI	SI	0	31.555,45		32.186,56	19.013,33	13.1
1	PSIC.	A1	FUNC.	Jornada 31,25 hrs.	NO	NO	1	37.090,28		37.832,09	23.766,67	14.0
1	EDUC.	A2	LABORAL	37,5	SI	SI	0	38.375,96		39.143,48	28.520,00	10.6

	SOCIAL		INDEF.									
1	EDUC. SOCIAL	A2	LABORAL INDEF.	37,5	SI	SI	0	37.620,20		38.372,60	28.520,00	9.8
1	EDUC. SOCIAL	A2	FUNC.	½ jornada 18,75	NO	NO	1	18.473,38		18.842,85	14.260,00	4.5
1	INTEG. SOCIAL	B	FUNC.	37,5	NO	NO	1	32.763,52	36.910,13	37.648,33	20.240,00	17.4
1	ADMTVO/A	C1	FUNC.	37,5	SI	SI	0	34.602,86		35.294,92	20.240,00	15.0
1	ADMTVO/A	C1	FUNC.	37,5	NO	NO	1	31.945,18		32.584,08	20.240,00	12.3
1	ADMTVO/A	C1	FUNC.	37,5	NO	NO	1	31.945,18		32.584,08	20.240,00	12.3
1	AUX. ADMTVO/A	C2	FUNC.	37,5	NO	NO	1	27.587,80	26.867,32	27.404,67	20.240,00	7.1
1	JURISTA	A1	FUNC.	37,5	NO	NO	1	49.347,60	51.753,84	52.788,91	28.520,00	24.2
1	(*)1 AGENTE IGUALDAD	A2	FUNC.	37,5	NO	NO	1	42.085,74		42.927,45	33.400,00	9.5
	SUBTOTAL 1									715.418,55	454.760,00	260.0
1	(*)2 PSIC. (ITINERARIOS INSERC.SOC.)	A1	FUNC.	37,5	NO	NO	1			45.453,46	31.000,00	14.4
1	(*)2 TRAB. SOCIAL (ITINERARIOS INSERC. SOC.)	A2	FUNC.	37,5	NO	NO	1			42.927,45	31.000,00	11.9
1	(*)2 TEC. INT .SOC. (ITINERARIOS	B	FUNC.	37,5	NO	NO	1			37.648,33	22.000,00	15.6

	INSERC.SOC.)												
1	(*)2 TEC. INT .SOC. (ITINERARIOS INSERC.SOC.)	B	FUNC.	37,5	NO	NO	1			37.648,33	22.000,00	15.6	
22	SUBTOTAL 2						13			163.677,57	106.000,00	57.6	
TOTAL 1 + 2													
										695.558,37	879.096,12	560.760,00	318

(*)1 Para la figura de Agente de Igualdad, Conselleria ha fijado su aportación en 33.400 €.

(*)2 Para los/as profesionales del Programa de Itinerarios de Inserción Social), Conselleria ha fijado su aportación en el 100% de su módulo.

PROFESIONALES DE ATENCIÓN PRIMARIA DE CARÁCTER ESPECÍFICO COMPETENCIA LOCAL- DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES

NÚM. PUESTOS	PROFESIONAL	TITUL.	TIPO EMPLEADO	DEDIC.	INCLUIDO RPT	INCLUIDO PLANTILLA	PUESTOS A CREAR	COSTE PUESTO (2021)	MODIFIC. PUESTOS 2.022	COSTE PUESTO 2022 INCREM. 2%	APORT. CONS.	AP. AY.
1	PSIC. (EEIIA)	A1	LABORAL	37,5	SI	SI	0	47.994,24		48.954,12		
1	EDUC. SOC. (EEIIA)	A2	FUNCIONARIO/A	18,75 ½ jornada	NO	NO	1	18.810,30	18.473,38	18.842,85	47.265,00	20

2	TOTAL						1	66.804,54		67.796,97	47.265,00	20
---	--------------	--	--	--	--	--	---	-----------	--	-----------	-----------	----

NÚM. PUESTOS	PROFESIONAL	TITUL.	TIPO EMPLEADO	DEDIC.	INCLUIDO RPT	INCLUIDO PLANTILLA	PUESTOS A CREAR	COSTE PUESTO (2021)	MODIFIC. PUESTOS 2.022	COSTE PUESTO 2022 INCREM. 2%	APORT. CONS.	AP. AY.
1	(*) PSIC. (SASEM)	A1	FUNCIONARIO/A	37,5	NO	NO	1			45.453,46	31.000,00	100
1	(*) TRAB. SOCIAL (SASEM)	A2	FUNCIONARIO/A	37,5	NO	NO	1			42.927,45	31.000,00	100
2	TOTAL						2			88.380,91	62.000,00	200
(*)Para los profesionales del SASEM, psicólogo/a y Trabajador/a Social, la aportación de Conselleria es el 100% del módulo										156.177,88	109.265,00	400

PROFESIONALES DE ATENCIÓN PRIMARIA DE CARÁCTER ESPECÍFICO COMPETENCIA GV- DEPARTAMENTO SERVICIOS SOCIALES

NÚM. PUESTOS	PROFESIONAL	TITUL.	TIPO EMPLEADO	DEDIC.	INCLUIDO RPT	INCLUIDO PLANTILLA	PUESTOS A CREAR	COSTE PUESTO (2021)	MODIFIC. PUESTOS 2.022	COSTE PUESTO 2022 INCREM. 2%	APORT. CONS.	AP. AY.
1	EDUC. SOCIAL (CENTRO DIA MENORES)	A2	LABORAL INDEFINIDO/A	37,5	SI	SI	0	44.202,84		45.086,90	38.280,00	400

1	EDUC. SOCIAL (CENTRO DIA MENORES)	A2	LABORAL INDEFINIDO/A	37,5	SI	SI	0	42.060,52		42.901,73		
2	TOTAL						0	86.263,36		87.988,63	38.280,00	4

Los puestos marcados en color amarillo son puestos que no están incluidos en RPT ni en plantilla y por tanto han de ser creados.

Aquí se resume el coste del personal, para el ejercicio 2022 y la aportación de Conselleria, conforme a los módulos expuestos, con la que se cuenta para sufragar el gasto.

RESUMEN PERSONAL		Nº PROF.	COSTE PUESTO 2022	APORT. CONS.	APORT. AYTO.
Profesionales de atención primaria básica - competencia local		22	879.096,12	560.760,00	318.336,12
Profesionales de atención primaria específica - competencia local	EEIIA	2	67.796,97	47.265,00	20.531,97
	SASEM	2	88.380,91	62.000,00	26.380,91
Profesionales de atención primaria específica - competencia GVA		2	87.988,63	38.280,00	49.708,63
TOTAL			1.123.262,63	708.305,00	414.957,63

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14160044237331472771



RELACION PUESTOS A CREAR

PROFESIONALES	Nº PUESTOS A CREAR	TITUL.	DEDIC.	COSTE PUESTO	COSTE TOTAL	100% APORT. MODULO CONSELL.	92% APORT. MODULO CONSELL.	APORT. AYTO.
TRAB. SOC. A.P.B. SASEM E ITINERARIOS	3	A2	37'5	42.927,45	128.782,36	62.000,00	28.520,00	38.262,36
PSICÓLOGO/A VALORADOR/A	1	A1	31'25	37.832,09	37.832,09		23.766,67	14.065,42
PSIC.SASEM E ITINERARIOS	2	A1	37'5	45.453,46	90.906,92	62.000,00		28.906,92
EDUCADOR/A	2	A2	18'75	18.842,85	37.685,70		28.520,00	9.165,70
INTEGRADOR/A SOCIAL	3	B	37'5	37.648,33	112.944,99	62.000,00	20.240,00	30.704,99
ADMTVO/A	2	C1	37'5	32.584,08	65.168,17		40.480,00	24.688,17
AUX. ADMTVO/A	1	C2	37'5	27.404,67	27.404,67		20.240,00	7.164,67
JURISTA	1	A1	37'5	52.788,91	52.788,91		28.520,00	24.268,91
AGENTE IGUALDAD	1	A2	37'5	42.927,45	42.927,45		33.400,00	9.527,45
TOTALES	16				596.441,26		223.686,67	186.754,59

Para una adecuada valoración, se extrae en la siguiente tabla, que muestra la relación de los puestos a crear.

Cabe mencionar la Disposición transitoria sexta, de la ley 3/2019 de servicios sociales inclusivos, referida a la estabilidad en el empleo, que dice:

«1. Los procesos selectivos que se inicien a partir de la entrada en vigor de esta ley podrán incluir procesos de consolidación de empleo del personal de municipios o mancomunidades que conformen los equipos profesionales de las zonas básicas de servicios sociales, en los que se tendrá en cuenta tanto la experiencia profesional como los conocimientos especializados obtenidos.

Para la plena constitución del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, las administraciones locales podrán convocar a oferta pública de empleo los puestos vacantes de los equipos profesionales de las zonas básicas de servicios sociales mediante concurso oposición. Estas convocatorias tendrán carácter excepcional y se podrán convocar en cada administración local por una sola vez para cada cuerpo, escala o categoría afectada.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14160044237331472771



2. *Cumplirá el requisito de acceso a los puestos de educación social el personal que posea la habilitación profesional prevista en la disposición adicional única de la Ley 15/2003, de 24 de noviembre, de la Generalitat, de creación del Colegio Oficial de Educadoras y Educadores Sociales de la Comunitat Valenciana, o contemplada en otra legislación autonómica reguladora de la habilitación mencionada.*

El personal educador que no posea la titulación de educación social o la referida habilitación podrá continuar ocupando su puesto de trabajo, participar en este proceso selectivo excepcional siempre que posea una titulación del nivel exigido, e incorporarse a la bolsa de trabajo que puede derivar del proceso mencionado.

3. *Las personas profesionales licenciadas en psicopedagogía, titulación universitaria correspondiente al plan antiguo, tendrán el mismo reconocimiento profesional que el previsto para los pedagogos en el artículo 64 de esta ley».*

2.1.2.- Contrato programa.

2.1.2.1.- En fecha 27 de agosto del 2021 el Pleno de la corporación adoptó el siguiente acuerdo:

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

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

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

ANEXO.

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

2.1.2.2.- Del contrato programa se extraen aspectos como que la entidad local tendrá que *«Consolidar la plantilla según establece la disposición transitoria sexta de la Ley 3/2019»;* *«cumplir con la normativa de ratio de personal mínima establecida en la Ley 3/2019 incorporando los puestos de trabajo a su plantilla».* De ello se deriva que la creación de plazas es estructural lo que, atendiendo a las limitaciones de las leyes presupuestarias, es complejo crear las mentadas plazas, eso, por un lado, y por otro, debemos tener muy en cuenta que el contrato programa es para los ejercicios 2021-2024, lo que, una vez expirado este plazo, se podría dar la situación de que las plazas sean estructurales sólo por un tiempo, el de la duración del contrato programa.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14160044237331472771



2.1.2.3.- De relevancia sobre este aspecto es el Informe de la Dirección General de Administración Local de la Generalitat Valenciana sobre personal de las entidades locales en materia de servicios sociales, que entre otros aspectos concluye:

«(...) Al respecto hay que decir que una cosa es que las necesidades sean de carácter permanente, esenciales o estructurales y cuestión distinta es el régimen jurídico del personal que presta servicios para atender dichas necesidades.

Si bien ciertamente la situación ideal sería la prestación de los servicios por funcionarios de carrera o personal laboral fijo (según la naturaleza de las funciones a desempeñar) no hay que olvidar las restricciones al empleo público que desde hace varios ejercicios viene imponiendo el Estado a través de las leyes de presupuestos generales del Estado. Por lo que la figura jurídica sería la de funcionarios interinos para la ejecución de programas de carácter temporal prevista en el art. 18 2.c) de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana y art. 10.1.c del TR del Estatuto Básico del Empleado Público (...).».

Como vemos por parte de la Dirección General de Administración Local se aboga por utilizar la figura de programa de carácter temporal, pero a la sazón, ello fomenta la temporalidad del empleo, lo que unido a la que ya tiene el Ayuntamiento de Aspe.

2.1.2.4.- Como se exponía en el Informe 120/2020 relativo al proyecto de presupuestos 2021 donde se razonaba:

«5.3.2.- En el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana, la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de la Generalitat, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, impone unos ratios mínimos de profesionales en sus artículos 64 a 67, que teóricamente son subvencionados según su artículo 107 por el «coste que le suponga a la Generalitat un trabajador o trabajadora igualmente clasificado», lo que merecería una auditoría, pero la propia norma añade, como no puede ser de otro modo dado que los empleados son municipales, que «Será obligación de las entidades locales la aplicación de los acuerdos o los convenios colectivos vigentes, independientemente de las cuantías de los módulos financiados». Los importes de la financiación pueden verse en la Disposición Transitoria 4ª de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, en la que se establece la existencia de una financiación municipal mínima, si bien pueden ser modificados por cada ley de presupuestos. No obstante, pese a constar en la Disposición Transitoria 4ª de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana la financiación, ésta es muy inferior a los costes reales del mentado servicio.

5.3.3.- Dicha aportación municipal tiene su justificación en la competencia municipal (artículo 25 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local) sobre la «Evaluación e información de situaciones de necesidad social y la atención inmediata a personas en situación o riesgo de exclusión social» y las «Actuaciones en la promoción de la igualdad entre hombres y mujeres así como contra la violencia de género». En el ámbito territorial de la

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14160044237331472771



Comunidad Valenciana, la Ley 8/2010, de 23 de junio, de la Generalitat, de Régimen Local de la Comunitat Valenciana, incluye en su artículo 33 como competencia propia, la «Prestación de los servicios sociales, promoción, reinserción social y promoción de políticas que permitan avanzar en la igualdad efectiva de hombres y mujeres», siendo obligatoria a partir de los 20.000 habitantes (artículo 34).

5.3.4.- Volviendo al artículo 27 Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, no debería perderse de vista lo que establecen los apartados 6º y 7º sobre la necesidad de una dotación presupuestaria adecuada y suficiente en los «presupuestos de la Administración delegante para cada ejercicio económico, siendo nula sin dicha dotación». Los equipos actuales se dotaron mediante la Ley 14/2016, de 30 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2017 y la Ley 22/2017, de 29 de diciembre, de presupuestos de la Generalitat para el ejercicio 2018, bajo cuyo amparo se vio las contradicciones del sistema: por un lado, las Leyes de Presupuestos Generales del Estado impedían la creación de puestos nuevos, y menos en un número importante y por delegación (sin existir en ese momento una Ley que lo estableciera, salvo la resolución de concesión de la subvención) por lo que, con algunos informes contrarios, se optó por la creación de puestos interinos por programas, o, en el supuesto de laborales, por obra o servicio determinados, dado el carácter anual de la subvención.

5.3.5.- Desde luego, en 2018 era menos prudente crear y dotar plazas interinas por vacante, incluyendo los puestos en la plantilla y la relación de puestos de trabajo, con una simple resolución de concesión de una subvención anual de la Generalitat. No obstante, tres años después, se observa que los puestos son estructurales y responden a necesidades estructurales de los servicios sociales que se prestan a la ciudadanía, con independencia del problema de la financiación, y de lo que el futuro pueda deparar ante una crisis dado que los empleados (funcionarios y laborales) son municipales a todos los efectos con todas las consecuencias inherentes.

5.3.6.- Toda la exposición anterior tiene relación con la naturaleza de los programas de carácter temporal realizados bajo el paraguas de los artículos 10, apartado 1, letra 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 y 16, apartado 2, letra c) de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de ordenación y gestión de la Función Pública Valenciana, tratándose con fundamento en el informe expuesto anteriormente en puestos de carácter estructural como se ha visto por las plantillas mínimas exigidas por la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, concretamente en la referida al apoyo jurídico en el artículo 65, apartado 3; ya que según parecen indicarnos la real causa contractual era la subvención otorgada, lo cual significaría que se trata de un contrato en fraude de ley, y por lo tanto indefinido (artículo 15, apartado 3 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores). Por tanto, nos encontramos con necesidades estructurales del Ayuntamiento.

5.4.- Continuando con lo anterior, vemos que se trata de plazas subvencionadas nominativamente por los servicios sociales de la comunidad autónoma. En puridad, no existe en el ordenamiento jurídico, ni laboral ni funcionarial, la figura del personal subvencionado en las



Administraciones Públicas. Mucho menos existe la figura del personal subvencionado que año tras año es renovado, lo que de forma sencilla y evidente prueba que nos encontramos ante puestos y tareas estructurales, y no temporales, sobre todo si son dilatadas en el tiempo (más de tres años).

Con estos elementos, y a colación del informe de la coordinadora de servicios sociales tenemos que valorar de forma objetiva dos aspectos:

1º. Si los puestos de trabajo responden a necesidades estructurales de su organización.

2º. Si los puestos deben tener naturaleza funcionarial o laboral.

Sobre el primer aspecto, las subvenciones nominativas se reiteran varios años entendiendo que no se está ante una situación temporal/coyuntural, sino ante una situación estable/estructural.

Sobre el segundo aspecto y a pesar de lo establecido en el artículo 38 de la Ley 10/2010, de 9 de julio, de la Generalitat, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, de aplicación en el ámbito territorial de la Comunidad Valenciana, se ha de mantener como personal laboral a la mayor parte de los puestos en base al concepto jurídico indeterminado «ejercicio de un oficio concreto», al menos aquellos que no informan sobre actos administrativos.

La indudable ventaja ante una hipotética disminución o anulación de la subvención — pero posible—, es que mientras el personal funcionario tiene derecho a «la inamovilidad en la condición de funcionario de carrera» de acuerdo con el artículo 1.3.d) 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, el personal laboral podría ver rescindido su contrato por causas objetivas derivadas de una situación de insuficiencia presupuestaria motivada como recuerda la Sentencia del Tribunal Supremo de 8 de septiembre del 2020, en base a lo establecido en el primer párrafo de la Disposición Adicional 16ª del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores. Obviamente, esto no quiere decir que con la simple extinción o disminución de la subvención sea posible la rescisión del contrato, pero sí que sería uno de los elementos a valorar en los ajustes de un plan financiero.

Por tanto, lo procedente sería incluir los puestos estructurales en la relación de puestos de trabajo, realizando oferta de empleo público de los mismos como personal laboral fijo en cada uno de los puestos mentados en el informe de la coordinadora de servicios sociales».

En consecuencia se vuelve a insistir, estamos hablando — como así se extrae también del informe de la DGAL— de necesidades estructurales (aunque lo sea por un tiempo, el de la duración del contrato programa), en consecuencia y en aras de cumplir con el Acuerdo marco que contempla la Directiva 1999/70 establece: (72) "disposiciones protectoras mínimas con objeto de evitar la precarización de la situación de los asalariados" y que: (73) "la estabilidad en el empleo se concibe como un componente primordial de la protección de los trabajadores",

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14160044237331472771



deberían crearse plazas y puestos conforme al artículo 126, apartado 2 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, pero fundamentalmente para evitar generar precariedad laboral. Sin embargo, las normas presupuestarias. Y ciertamente la creación de las mentadas plazas podría estrangular a esta administración que, vía subvención nominativa, o bien ahora vía contrato programa está prestando un servicio que —en parte, tal como se desarrolla en el siguiente epígrafe— es competencia de la Generalitat Valenciana.

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

2.1.2.5.- Sobre la creación de plazas. Respecto a la posibilidad de creación de plazas, se distingue entre la creación y la provisión de los puestos de trabajo. El artículo 126 Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, señala que:

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

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

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

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

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

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

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

Por tanto, cumplidos los requisitos anteriores, las plantillas pueden ampliarse. Ahora bien, una cosa es que se creen los puestos de trabajo y se incluyan en la Relación



de Puestos de Trabajo, y otra cosa distinta es que se pueden proveer dichos puestos de trabajo en la Oferta de Empleo Público, porque, el artículo 20 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, dispone que “no se podrá proceder a la contratación de personal temporal, así como al nombramiento de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables”.

No obstante, lo anterior, el apartado 6 de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 preceptúa:

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

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

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

En consecuencia, habría que efectuar la dotación presupuestaria correspondiente y la necesidad de la cobertura para poder incluir una plaza en la oferta de empleo público, de forma que el [artículo 70](#) Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, se entiende matizado por lo que establezca con carácter básico la ley de presupuestos anual.

Finalmente recordar que para su inclusión resulta necesario seguir los mismos trámites que para la aprobación o modificación del presupuesto de acuerdo con el artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, así como la necesaria negociación previa sindical en la mesa general de negociación conforme al artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. Lo que sí existe es la prohibición de incluirlas en la oferta de empleo público, salvo que exista tasa de reposición de efectivos.

2.1.3.- Finalmente exponer, y recordando lo informado por la intervención municipal en fecha 21 de diciembre del 2020, con ocasión de la aprobación por parte del Pleno de la entidad local del II Plan Municipal de Drogodependencias (2021-2024), esta secretaria conjuntamente con la intervención informábamos:

«En la RPT y en la plantilla de personal que soporta el Capítulo I, no existen creadas plazas para asumir el servicio correspondiente al Plan Municipal de Drogodependencias. En el



caso de su aprobación será necesario crear las plazas que se prevén en el Plan, tras la modificación de la RPT o instrumento similar.

- Y la asunción de este gasto supone un 48% del total del presupuesto de gastos del Ayuntamiento.

- Deberá asumirse el compromiso de gasto para las anualidades establecidas en el II Plan Municipal de Drogodependencias 2021-2024.

- Poner de manifiesto que, en la actualidad, existen 25 programas temporales de funcionarios, no pudiendo el Capítulo I soportar con las vacantes actuales el incremento de más programas. Teniendo en cuenta que el presente II Plan Municipal de Drogodependencias, se trata de un gasto de carácter estructural, se deberán crear dichas plazas.

- Advertir, que el Ayuntamiento Pleno en reiteradas ocasiones aprobó la reducción y suspensión de determinadas ordenanzas fiscales que suponen una reducción sustancial en el presupuesto de ingresos del Ayuntamiento para el ejercicio 2021, esta disminución del presupuesto de ingresos se ha de corresponder con una reducción en el presupuesto de gastos.

Reducción de recaudación en cada una de las ordenanzas modificadas:

IBI: - 55.530,24 euros

IVTM: - 224.823,28 euros

Tasa tramitación expedientes relativos al ejercicio de actividades en el municipio: - 9.000 euros

Tasa ocupación de terrenos de uso público con mesas y sillas con finalidad lucrativa(suspendida): - 50.000 euros

Tasa ocupación de terrenos de uso público con materiales de construcción, escombros, vallas, puntales, ... (suspendida): -8.500 euros

- Dicha situación ya se advirtió por la Intervención en las sesiones plenarias correspondientes, en informes de asesoramiento requeridos; asimismo se advertía que con esta reducción de los ingresos se hace necesario reducir los gastos».

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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14160044237331472771



2.2.- Área de Servicios a la Persona.

2.2.1.- Incremento jornada puesto 2072 auxiliar biblioteca.

2.2.1.1.- En fecha 15 de diciembre del 2021 se emite informe por parte de la Tag del Área de Servicios a la Persona que literalmente dispone:

« INFORME

Antecedentes:

1º.- *La funcionaria que actualmente ocupa el puesto denominado en el Catálogo "Auxiliar de Biblioteca", puesto 2072, viene prestando sus servicios en la Biblioteca Pública Municipal con una jornada del 80%.*

2º.- *Informe de la Bibliotecaria de fecha 13 de diciembre de 2021, en el que explica la ampliación de servicios y funciones de la Biblioteca Municipal Rubén Darío, según el cual:*

"La diversidad de funciones y ampliación de servicios que ha experimentado en los últimos años la Biblioteca Municipal Rubén Darío han provocado la confluencia en esta institución cultural de usuarios de todas las edades, cada uno con sus necesidades de información, ocupación productiva del tiempo libre y formación permanente.

Convencida de que la biblioteca va mucho mas allá del préstamo, lectura y ayuda al estudio, es necesario dotarla de los recursos humanos necesarios para garantizar una gestión eficaz en este nuevo modelo de biblioteca.

La Biblioteca Rubén Darío se caracteriza, además de lo indicado anteriormente, por la amplia programación de actividades demandadas por otro sector de la población que es imposible seguir desarrollando con los recursos humanos existentes.

El horario de apertura para préstamos, devoluciones, estudio en sala, consulta en sala es de 9 horas diarias de lunes a viernes. Además de las actividades programadas periódicamente como:

Mi primer carné de biblioteca. Dirigida a los alumnos de 1º de primaria de los centros escolares.

Taller de cuentoterapia

Hora del cuento

Jornadas de literatura infantil y juvenil.

Actividades de fomento lector. Dirigidas a los alumnos de Educación Infantil, 1º, 2º y 3º de Primaria.

Formación de usuarios. Alumnos de Educación Secundaria.

Visitas escolares. Alumnos de Educación Primaria.

Club de lectura.



Ya no podemos referirnos a la biblioteca pública como un ente aislado que ofrece sus servicios a aquellos ciudadanos que se acerquen a ella, sino a una biblioteca que desarrolla un papel activo en la vida comunitaria y colabora con las instituciones y grupos existentes.

Por todo lo expuesto necesitamos ampliar los recursos humanos para poder seguir dando a los usuarios de la biblioteca el mejor servicio, por tanto, es urgente que la jornada de Milagros Díez Berenguer, auxiliar de biblioteca, pase de las 30 horas semanales (80 %) a la jornada de 37'5 horas (100%)."

Por lo expuesto, se considera procedente la modificación del puesto 2072, "Auxiliar de Biblioteca", con un aumento de jornada del 80% actual al 100% de jornada, con lo que se conseguiría dar mayor cobertura a los servicios necesarios para la biblioteca».

2.3.- Departamento de informática. Puesto 2141, pasa de factor 1.4 al factor 1.2.

«Dada la complejidad, diversidad de funciones y ampliación de servicios y proyectos que ha experimentado el área de informática, llevando a una permanente actualización de conocimientos y recursos del responsable de la dirección del área. Entra las que se puede destacar:

Actividades administrativas de organización:

Organización de las tareas que se realizan en el departamento de informática.

Tramitación e impulso de los procedimientos:

Trámite e impulso en la implantación y parametrización de procedimientos y tareas a nivel interno (departamento de informática) y a nivel de las diferentes áreas del Ayuntamiento. Siendo los procedimientos del departamento de informática mas técnicos que administrativos.

Atender las demandas de los diferentes departamentos para la implantación y actualización de las aplicaciones en los departamentos.

Coodinación, implantación y actualización de los proyectos existentes y nuevos llevados a cabo por este ayuntamiento:

Videovigilancia

Conexión del programa de recaudación tributaria y el programa de contabilidad

Acceso a la Red de fibra privada del ayuntamiento

Parametrización de Firewalls y balanceador de carga

Creación de VPN's entre las sedes no unidas por fibra.

Puesta en marcha de Dominios y confianzas entre ellos.

Puesta en marcha de diferentes JBOSS y balanceador de carga entre ellos

Parametrización de procedimientos específicos de las áreas.

Puesta en marcha del archivo electrónico.

Puesta en marcha, depuración y creación de órganos colegiados finalistas y no finalistas

Adhesión a productos del CCN en temas de ciberseguridad.

Petición de permisos para acceso a cliente ligero de los usuarios

Optimización de recursos del Ayuntamiento para ahorro de costes



Implantación y configuración de nuevas herramientas
Redacción y elaboración de pliegos técnicos del área para contratación
Portal de transparencia,
Telefonía IP,
Facturas Electrónicas,
RC's previos (circuitos y organigrama de funciones de los usuarios),
Firma electrónica,
Red SARA,
Parametrización y Optimización de Servidores, CPD principal y CPD de respaldo.
Control del cumplimiento efectivo de los trabajos contratados.
Alta y control de los permisos de acceso de los usuarios.
Formación directa y personalizada a los trabajadores del Ayuntamiento.
Mantenimiento y alta de usuarios en la red Wifi del Ayuntamiento y el Wifi del
Mercado de Abastos.
Control, seguimiento y apoyo a la actualización de la Página web del Ayuntamiento.

Por ello, se propone, que el "factor especial dificultad técnica (DIF)" dentro del complemento específico pase a ser de nivel 2. Para el puesto 2141 "T. Sup. Informática"».

Ante ambas exposiciones, quedaría constatada la motivación y justificación de la adecuación retributiva con carácter singular y excepcional, que resulta 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 óptima organización. En consecuencia, queda motivada y justificada la adecuación retributiva.

2.4.- Eliminación «sustitución del superior jerárquico» del puesto 2004. En fecha 22 de febrero del 2022 se emite informe conjunto de la Intervención, así como la técnica de servicios económicos que concluye:

"El apartado de observaciones del puesto 2004, cuando se refiere a "la sustitución del superior jerárquico", lo hace refiriéndose a la sustitución del Tesorero por ausencia del titular del puesto por vacaciones, asuntos propios u otras causas.

Considerando que en el caso de que se cubra el puesto 2004 en la presente anualidad, y aras de evitar diferencias con el resto de los puestos análogos del departamento, se solicita que se elimine dicha observación".

Habida cuenta de ello, queda motivado, y en consecuencia jurídicamente se puede llevar a cabo la modificación pretendida.

2.5.- Se advierte que no se incluyen en el presente catálogo pese a tener carácter estructural los puestos de psicólogo, trabajador social y dos integradores sociales de itinerarios siendo precisa su inclusión en aras de evitar la precariedad laboral a través

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14160044237331472771



de programas, porque no se trata de un programa. Sobre estos puestos se reciben anualmente 106.000 euros de subvención para los mismos, ascendiendo el coste de ellos al importe de 166.677,58 euros. En consecuencia, se muestra disconformidad habida cuenta que esta administración debe crear en catálogo los mentados puestos y cubrirlos definitivamente. En aras de evitar perjuicios a los terceros debe retenerse el coste de los programas actualmente existentes.

TERCERO.- Subida global del Presupuesto 2021, con respecto al vigente proyecto de presupuestos 2022. Motivos.

3.1.- Uno de los motivos de la subida global proviene de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 —apartado IV— que dispone: *«En el Capítulo I, tras definir lo que constituye el «sector público» a estos efectos, trata de los gastos del personal con la previsión general de que, durante el año 2022, tanto las retribuciones del personal al servicio del sector público como la masa salarial del personal laboral experimentarán un crecimiento del 2 por ciento respecto de los vigentes a 31 de diciembre de 2021»*, así también el artículo 19, Dos de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 preceptúa: *«En el año 2022, 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 2021, 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. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2021. 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»*.

3.2.- Sobre la subida del Salario Mínimo Interprofesional.

3.2.1.- 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—.

3.2.2. Para el año 2020. Proviene del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020 que establece el salario mínimo interprofesional en 31,66 euros/día o 950 euros/mes, afectando a varios departamentos del Ayuntamiento —principalmente personal subrogado—.

3.2.3.- Para el año 2021. Según la Disposición Adicional 6ª del Real Decreto-ley 38/2020, de 29 de diciembre que dispone que hasta la futura publicación del SMI 2021 se prórroga de la vigencia del Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2020, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021 que establece el salario mínimo interprofesional en 31,66 euros/día o 950 euros/mes, afectando a varios departamentos del Ayuntamiento —



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

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

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 10.261.919,69 euros de las cuales destinadas a complemento específico ascienden a 1.820.422,11 euros (84,05%) —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 (12,97 %, 281.076,19 €uros) —debería ser menor al <30%— y gratificaciones (2,96 %, 64.200 €uros) —debería ser menor al <10%—, las mismas cumplen con las limitaciones señaladas en dicho precepto, no superando los límites establecidos. A efectos informativos, la suma del complemento específico, productividad y gratificación asciende a 2.165.698,30 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».

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14160044237331472771



QUINTO.- Sobre la relación de puestos de trabajo.

5.1.- Concepto. La Relación de Puestos de Trabajo es el instrumento técnico a través del cual se realiza una organización del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios, y precisando la denominación, características esenciales de los mismos, requisitos exigidos para el desempeño de cada puesto y determinación de las retribuciones complementarias.

Corresponde a cada Administración Pública dentro de su potestad de autoorganización —artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local—, establecer su propia estructuración de los recursos humanos. El reconocimiento de la potestad de autoorganización que corresponde a la Corporación Local, lo que constituye un componente esencial de la autonomía para la gestión de sus respectivos intereses. El principio de autoorganización en las Administraciones Locales, en las distintas materias relacionados con su organización administrativa, está referido, fundamentalmente, a la facultad para establecer sus propias estructuras organizativas, de conformidad con la Constitución y los límites que establezca el Legislador. Ello conlleva que sea la Administración el único ente que puede y debe valorarlas concretas necesidades de su organización administrativa y definir las características de los puestos de trabajo que forman parte de su estructura administrativa en ejercicio de esa potestad de autoorganización

Por su parte, el artículo 72 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, viene a fijar que:

«En el marco de sus competencias de autoorganización, las Administraciones Públicas estructuran sus recursos humanos de acuerdo con las normas que regulan la selección, la promoción profesional, la movilidad y la distribución de funciones y conforme a lo previsto en este capítulo».

Y a su vez, en su artículo 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público añade que:

«Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos».

La Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, establece en su artículo 90, en relación a los instrumentos de ordenación de personal que:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14160044237331472771



«...2. Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.

Corresponde al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de puestos de trabajo tipo y las condiciones requeridas para su creación, así como las normas básicas de la carrera administrativa, especialmente por lo que se refiere a la promoción de los funcionarios a niveles y grupos superiores».

La Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, vino a definir históricamente las Relaciones de Puestos Trabajo, y en su artículo 15, viene a resaltar que:

«1. Las relaciones de puestos de trabajo de la Administración del Estado incluirán para cada uno de ellos, en todo caso, la denominación y características esenciales de los puestos, las retribuciones complementarias que tengan asignadas y los requisitos exigidos para su desempeño. Estos requisitos serán determinados por el Ministerio de la Presidencia, a propuesta de los Ministerios correspondientes, debiendo especificarse aquellos puestos que, en atención a la naturaleza de su contenido, se reservan a funcionarios públicos.

2. Los puestos de trabajo serán de adscripción indistinta para todos los funcionarios incluidos en el ámbito de aplicación de esta Ley. Únicamente podrán adscribirse con carácter exclusivo puestos de trabajo a funcionarios de un determinado Cuerpo o Escala cuando tal adscripción se derive necesariamente de la naturaleza y de la función a desempeñar en ellos y en tal sentido lo determine el Gobierno a propuesta del Ministro de la Presidencia.

3. Las relaciones de puestos de trabajo serán públicas».

Finalmente, el artículo 47 de la Ley 4/2021, de 16 de abril, de la Función Pública Valenciana preceptúa que:

«1. La relación de puestos de trabajo es el instrumento técnico a través del cual las administraciones públicas, los organismos públicos, los consorcios y las universidades públicas, organizan, racionalizan y ordenan su personal para una eficaz prestación del servicio público. Su contenido se elaborará en función de las necesidades del servicio, deberán ser objetivadas y justificadas en virtud del análisis previo de los puestos de trabajo y los perfiles de competencias profesionales, debiendo quedar explícitas las razones objetivas que la sostienen desde el punto de vista del interés público.

2. Los presupuestos reflejarán los créditos correspondientes a las relaciones de puestos de trabajo, sin que pueda existir ningún puesto que no esté dotado presupuestariamente.



3. *La Administración de la Generalitat podrá cooperar con las entidades locales que no cuenten con recursos suficientes para la elaboración de sus relaciones de puestos de trabajo.».*

Y en este sentido hay que tener en cuenta que como la Comunidad Autónoma Valenciana ha regulado normativa aspectos que afectan a las RPTs estos son de aplicación (Ver Sentencia del Tribunal Supremo 57/2021 recurso 1780/2019).

5.2.- Naturaleza.

En cuanto a la naturaleza jurídica de la RPT, la cuestión se ha visto sujeta a variaciones y vaivenes doctrinales y jurisprudenciales, aun cuando, puede considerarse pacífica su calificación como «actos plúrimos con destinatarios indeterminados» con exclusión de su calificación como disposición de carácter general. La Sentencia del Tribunal Supremo de 5 de febrero de 2014 recurso 2986/2012, ha declarado que la RPT «no es un acto ordenador sino un acto ordenado, mediante el que la Administración se autoorganiza, ordenando un elemento de su estructura como es el del personal integrado en ella». Por ello, la Relación de Puestos de Trabajo tiene la consideración de acto administrativo (plurimo), y no de disposición administrativa de carácter general. Así también la Sentencia del Tribunal Supremo de 15 de septiembre de 2014 (recurso 209/2013) sin rodeos y con claridad deja claro que las Relación de Puestos de Trabajo son «actos generales», con el régimen impugnatorio que les es propio, y sean fruto de cualesquiera Administración Pública.

5.3.- Negociación.

De conformidad con el artículo 37, apartado 1, letra k) del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, es obligatoria la negociación colectiva.

5.4.- Procedimiento.

A partir de su configuración como acto plurimo, no le es aplicable el artículo 49 Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, por lo que no se hace preciso un expediente de aprobación inicial, exposición al público y aprobación definitiva, si bien es recomendable acuerdo plenario y exposición pública.

Una vez aprobada, debe remitirse remitirá copia a la Administración del Estado y, en su caso, a la de la Comunidad Autónoma respectiva, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local.

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



de 1 de octubre, del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas.

SEXTO.- Exposición final. Por lo expuesto, todos los aspectos objeto de informe han sido analizados en el cuerpo del presente documento, poniendo de relevancia que en la propuesta de catalogo se omiten los puestos de itinerarios (psicólogo, trabajador social y dos integradores) cuando son puestos estructurales. Finalmente exponer que, en el anteproyecto de presupuestos 2022 se incluye una partida para realizar una relación de puestos de trabajo nueva adaptada a las necesidades reales de esta administración, instrumento que deberá incluir todos los puestos. Así también, debemos señalar el contrato programa de servicios sociales 2021-2024 de la Generalitat Valenciana «Coordinación y financiación de la Atención primaria de servicios sociales», regulado en el Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales, y desarrollado también por la RESOLUCIÓN de 5 de febrero de 2021, de la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas inclusivas, de aprobación de los modelos de contrato programa y de los anexos de los mismos, regulados en el Decreto 38/2020, de 20 de marzo, del Consell, de coordinación y financiación de la atención primaria de servicios sociales, los cuales implicaran un aumento considerable de la plantilla municipal, con las consecuencias que ello tenga en orden a la consolidación de empleo y temporalidad. Asimismo, exponer que de conformidad con el artículo 3, apartado 3, letra g) del Real Decreto 128/2018, de 16 de marzo, por el que se regula el régimen jurídico de los funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional ésta secretaria, conjuntamente con la intervención emitirá informe para la formación del presupuesto, a efectos procedimentales y formales, no materiales.

No obstante, el órgano unipersonal –alcaldía–, y en su caso el órgano colegiado –Pleno– adoptarán lo que estime pertinente.

Es cuanto tiene el deber de informar, salvando opinión mejor fundada, y para que surta a los efectos oportunos, en Aspe a 27 de abril del 2022.

Secretario del Ayuntamiento de Aspe

Fdo: Javier Maciá Hernández
Fecha: 27/04/2022 Hora: 14:52:20

