

Genérico RRHH

Núm. Exp.: 2023/465-RH

Asunto PRESUPUESTO 2023
Interesado
Dirección

Informe Técnico

ANTECEDENTES

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

Por otro lado, se emite el presente informe al efecto de justificar los cambios que operan en la plantilla del año 2023 y su correspondencia con el presupuesto y con la RPT municipal, así como la justificación del incremento operado en el presupuesto para el presente año.

En este sentido, la Ley 31/2022 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023 (art. 19.2) establece con carácter general que: «1. En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.

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

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

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

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



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

3. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2022. 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.»

A este respecto, destacar que en los cálculos de capítulo I del presupuesto municipal se ha tenido en cuenta el incremento establecido del 3,5% (2,5% en el capítulo I y el 1% restante el fondo de contingencia) en términos de homogeneidad, para el personal funcionario y el laboral fijo, que por convenio colectivo percibe las retribuciones con los incrementos establecidos en la LPGE para el personal funcionario.

Ello, no obstante, el Ayuntamiento tiene en plantilla a personal laboral adscritos a otros convenios colectivos cuya masa salarial se ha incrementado en mayor medida con motivo de la subida del salario mínimo interprofesional del año 2023 (Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, incrementándose en un 8%, alcanzando los 1.080 euros), que el presupuesto del ejercicio 2022 no contemplaba y a la que, en su momento, hubo de hacer frente con cargo a sobrantes de plazas no cubiertas.

Por todo ello, el incremento que opera en el capítulo I para la anualidad 2023 se debe, no sólo a la subida salarial prevista en la LPGE sino también al incremento del SMI que se ha aprobado en este presente año 2023 y que no se contemplaba en los cálculos iniciales del presupuesto 2022.

Creación de plazas en plantilla. A nivel de plantilla, se crearon en 2022 un total de 12 plazas en cumplimiento de la Ley de Servicios Sociales Inclusivos. En este sentido, 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.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614150540324453142



ANEXO.

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

Además del mentado acuerdo, el artículo 29.1 de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana, 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 el artículo 17.1 y su ámbito de actuación será la zona básica de servicios sociales.

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

«(...)

a) *El equipo de intervención social.*

b) *Personas profesionales de las unidades de igualdad.*

c) *Personas profesionales de apoyo jurídico y administrativo.*

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

(...)

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

No obstante, lo anterior, lo cierto y verdad es que se produce un choque de disposiciones, por un lado, la normativa de la Ley 3/2019 hace referencia a la prestación de los servicios sociales mentados —y además se financia parcialmente por la Comunidad Autónoma— y por otro el artículo 20 de la Ley 31/2022 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

El apartado 6 del artículo 20.1 la Ley 31/2022 de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2023 establece que:

«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 ello nos encontramos ante una de los supuestos contemplados en el apartado 2.b) del artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614150540324453142



el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (en adelante TRRL), concurriendo en este caso la creación y/o ampliación de plazas de servicios obligatorios para el Ayuntamiento derivados del contrato programa.

En este sentido, se crearon 12 plazas, a saber, **2 Trabajadores sociales** (puestos 2161 y 2162), Uno de ellos irá al equipo base y el otro al Servicio de Atención Especializada de Enfermos Mentales (SASEM); **1 psicólogo valorador** (puesto 2164); **1 psicólogo** (puesto 2165), estará asignado al Servicio de Atención Especializada de Enfermos Mentales (SASEM); **2 Educadores sociales** (puestos 2167 y 2168), 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), asignado al equipo base; **1 jurista** (puesto 2172), destinado al equipo base; **1 agente de igualdad** (puesto 2173); **2 Administrativos** de administración general (puestos 1065 y 1066), asignados al equipo base; **1 Auxiliar administrativo de administración general** (puesto 1067), asignado al equipo base.

En este año 2023, se crean 4 plazas, a saber, **1 psicólogo** (puesto 2174), **1 Trabajador Social** (puesto 2175), **2 Integradores sociales** (puestos 2176, 2177), pertenecientes al Servicio de Inclusión Social.

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

Las diferencias observadas fuera del incremento del 3,5% son las siguientes:

- Reclasificación Psicólogo (A1) a Educador (A2) puesto 2075
Se acordó su reclasificación en MGN de 21 de abril 2023 para el ejercicio siguiente
- El puesto 6310 se unifica con el puesto 6311 y se queda el puesto 6310 a jornada completa. Consta informe del jefe de servicio del Área de Servicios de fecha 14 de diciembre de 2022 relativo a la citada modificación.

Resulta importante poner de manifiesto lo ordenado en las Resoluciones de Alcaldía número 2022002266 (2022/139-RHCONPER), número 2022002267 (2022/140-RHCONPER) y número 2022002268 (2022/141-RHCONPER) todas de fecha 31 de octubre de 2022, cuyo resuelvo primero dispone:

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614150540324453142



«(...) habida cuenta de las necesidades existentes en el departamento de deportes, servicio de prestación obligatoria de conformidad con el artículo 26 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, sin perjuicio de efectuar las contrataciones temporalmente —originado por la imprevisibilidad del cambio normativo, hasta en tanto en cuanto se crean las plazas— se ordena el inicio de expediente consistente en crear las correspondientes plazas que procedan, y una vez creadas las mismas, efectuar oferta de empleo público —que englobe las que se crean y las que ya están—, ejecutando la misma con la mayor celeridad posible.»

Lo que implica necesariamente la inclusión en la Relación de Puestos de Trabajo y en la plantilla de todos aquellos puestos/plazas que no se hayan incluidos hasta este momento y su posterior inclusión en la Oferta Pública de Empleo así como su convocatoria pública. A los efectos de regularización de puestos de trabajo que en la actualidad prestan servicios en Instalaciones Deportivas y que no constan en la Relación de Puestos de Trabajo, debiendo por tanto crearse son los siguientes:

- 4 monitores de natación
- 2 monitores deportivos
- 1 monitor deportivo de psicomotricidad

Este departamento de Recursos Humanos resalta la necesidad de crear en la plantilla de personal aquellas plazas que tengan una naturaleza estructural, bien para dar cobertura jurídica y presupuestaria al personal temporal que pueda estar desarrollando funciones de carácter estructural, o bien resulte de la creación o implantación de nuevos servicios, o aquellos otros que vengan impuestos por Ley. Resultando así esencial para una adecuada gestión de los recursos humanos, la planificación y racionalización de los puestos de trabajo, en aras de la consecución de la eficacia en la prestación de los servicios públicos y una eficiencia en la utilización de los recursos económicos mediante la adecuada dimensión de sus efectivos, tal y como dispone el artículo 69 del TREBEP.

Asimismo, hay que mencionar que, en el anteproyecto de presupuestos 2023 se incluye una partida para finalizar la **relación de puestos de trabajo nueva** adaptada a las necesidades reales de esta administración, instrumento que deberá incluir todos los puestos. Actualmente está en proceso de desarrollo con una ejecución de en torno al 65%.

En cuanto a las **adecuaciones retributivas** no se han contemplado para este ejercicio 2023.

El resumen se puede apreciar en las siguientes tablas:

EJERCICIO	CREDITOS INICIALES	INCREMENTO 1,5%	TOTAL
2022	10.261.919,69€	152.954,81€	10.414.874,50€
2023	11.070.000,64€		11.070.000,64€

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614150540324453142



DIFERENCIA			655.126,14€
------------	--	--	-------------

DIFERENCIAS COMPUTADAS:

EJERCICIO	SMI DEPORTES	SMI LIMPIEZA	ITINERARIO INTEGRADOS	INCR. 2,5%	INCR. 1%.	ORGANOS GOBIERNO	GRATIF. Y HORAS EXT.	RECLASIF..
2022								
2023	31.135,46€	27.833,52€	169.346,21	256.217,38€	108.303,23€	60.991,54€	10.000€	-8.701,20€
DIFERENCIA	31.135,46€	27.833,52€	169.346,21	256.217,38 €	108.303,23€	60.991,54€	10.000€	-8.701,20 €
			TOTAL DIFERENCIAS					655.126,14 €

Las diferencias observadas entre ambas cuantías pueden ser debidas a redondeos en los cálculos del 3,5% dado que son muchas partidas a computar y pueden darse diferencias tanto al alza como a la baja.

En consecuencia, de los 10.414.874,50 euros correspondientes al capítulo I del ejercicio 2022, más los 256.217,38 euros correspondientes al incremento del 2,5%, y 108.303,23€ correspondientes al incremento adicional del 1% , 60.991,54€ correspondiente a la modificación de retribución de los órganos de gobierno y 10.000€ correspondiente al incremento de gratificaciones y horas extraordinarias dan como resultado la cantidad de 10.779.395,11 euros (excluidos los trienios que puedan derivarse del personal que cumplan en el ejercicio 2023).

Por tanto, el incremento de 290.605,53 euros (diferencia entre 10.414.874,50 euros -créditos iniciales 2022 más el 2,5%, 1%- y 11.070.000,64 euros -créditos iniciales 2023-) se corresponde con los nuevos servicios del Ayuntamiento (reclasificación profesional), retribuciones del nuevo gobierno e incremento de gratificaciones y horas extraordinarias.

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



Técnico Medio RRHH

Rocío Carbajales Álvarez

Fecha: 26/07/2023, Hora: 10:47:34

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614150540324453142

