

TS-EUGenérico RRHH

Núm. Exp.: 2023/465-RH

Asunto PRESUPUESTO 2023

Interesado

Dirección

C - Informe Jurídico

Expediente de Genérico RRHH tramitado para PRESUPUESTO 2023. D/Dña. GSEC1438JMH, emite el siguiente,

INFORME SECRETARÍA Nº 38/2023-BIS

Asunto: Proyecto presupuesto municipal 2023. 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 6 de octubre del 2022, se emite informe por el jefe de servicio de Secretaria referente a: *«(...) creación de dos plazas de administrativo de administración general, una en RRHH y otra en GUA»*.

En fecha 25 de octubre del 2022 se emite informe por Ernesto Carbonell Cano referente a petición de:

- designación de un conductor como coordinador del servicio
- promoción de un peón a conductor para cubrir la vacante que deja el coordinador
- contratación de un peón para cubrir la vacante que deja el peón promocionado.
- dos peones.

En fecha 28 de octubre del 2022 por los jefes de servicio de Territorio se emite informe solicitando «Reclasificación de una de las actuales plazas de Administrativo del Área de Territorio (1015, 1019, 1030 o 1034), para reconvertirla en una plaza de

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223344354475644



Técnico Medio de Administración General Subgrupo A2», dotación de un nuevo puesto de Administrativo en el citado Servicio de Planeamiento, reclasificación puesto delineante a Técnico SIG.

En fecha 16 de noviembre del 2022 se emite informe por parte de la Jefa de Servicio del Área de Atención a la Persona que dispone:

«Desde la Concejalía de Educación se ha consensuado tanto la parte técnica, como la política, en reconvertir la plaza de psicólogo vinculado a educación (2075), a educador social igualmente vinculada a educación. Esta plaza viene desarrollándose por este perfil profesional desde hace más de 10 años y con una vinculación laboral con el ayuntamiento determinada por la ejecución de programas.»

Desde hace años se ha determinado la necesidad de que estas funciones se consoliden puesto que se han vuelto estructurales por estar vinculadas a varios de los programas que se desarrollan desde la concejalía de educación, y que, sin la dedicación de este profesional, el ayuntamiento debería de prescindir de desarrollar ante la imposibilidad de llevarla a cabo por los profesionales que en estos momentos tiene contratados».

También acompaña informe del departamento de servicios sociales del 4 de octubre del 2022 exponiendo que:

«Entre los profesionales que conforman el equipo de Servicios Sociales, se encuentra reconocida en el Contrato Programa suscrito entre la Vicepresidencia y Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusivas y la Entidad Local Ayuntamiento de Aspe, para la colaboración y coordinación interadministrativa y financiera en materia de servicios sociales en los ejercicios 2021-2024, cuatro plazas correspondientes a personal administrativo. Una de estas plazas de personal administrativo de servicios sociales, corresponde al puesto núm. 1050, cubierta por la funcionaria de carrera Dña. Isabel Pérez Botella. La funcionaria señalada, fue trasladada al departamento de cultura en febrero de 2016.»

Por otro lado, existe en la plantilla de personal del Ayuntamiento de Aspe, una plaza de administrativa de adscrita al departamento de servicios generales, puesto núm. 1046, asignada a la funcionaria de carrera Dña. Begoña Amor Pavía, la cual presta sus servicios de manera ininterrumpida en el departamento de servicios sociales desde noviembre de 2020. Respecto al puesto núm. 1050, ocupado por Isabel Pérez Botella, funcionaria de carrera, señalar que la misma, se encuentra en la actualidad prestando servicios en el departamento de cultura, mientras que la funcionaria de carrera, Begoña Amor Pavía, adscrita a una plaza de administrativa del área de servicios generales, puesto 1046, presta sus servicios de manera continuada en el departamento de servicios sociales, desde noviembre de 2020.

Dado que, el equipo de profesionales, se encuentra financiado a través de la herramienta del Contrato Programa antes señalado, nos encontramos en la tesitura de tener que justificar una de las plazas correspondientes a personal administrativo, con el gasto económico generado por la plaza 1050, puesto administrativo adscrito al departamento de servicios sociales, cuando la persona que ocupa dicha plaza, presta servicios en el departamento de cultura como ya se ha indicado. Por tal motivo y a la



vista de adecuar y regularizar la situación administrativa de estas trabajadoras, se estima conveniente que se proceda a realizar las adscripciones pertinentes de cada una de ellas, a los departamentos en los que realmente desarrollan su trabajo».

En fecha 2 de diciembre del 2022, por parte del jefe del Área de deportes se emite informe sobre necesidades exponiendo que:

«SEXTO.- Definición del porcentaje de jornada de los puestos que no se encuentran incluidos ni en la RPT ni en la Oferta de Empleo Público: Igual que en el caso anterior, de la revisión de la documentación aportada por el Departamento de Recursos Humanos se han detectado puestos de trabajo que están prestando servicio contratados por el Ayuntamiento de Aspe con destino en la Concejalía de Deportes, pero sin embargo no se encuentran incluidos ni en la RPT del Ayuntamiento de Aspe ni en su Oferta de Empleo Público, incumpléndose de este modo con lo preceptuado en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo.

Para su creación, denominación y definición del porcentaje de jornada de estos puestos habría que tener en cuenta lo siguiente:

- Monitor (Monitor Deportivo): 20 horas semanales – 51,28% de jornada.*
- Monitor (Monitor Deportivo): 20 horas semanales – 51,28% de jornada.*
- Monitor (Monitor Deportivo de Psicomotricidad): 20 horas semanales – 51,28% de jornada. Debería denominarse Monitor Deportivo.*
- Monitor (Monitor Natación): 30 horas semanales – 76,92% de jornada.*
- Monitor (Monitor Natación): 30 horas semanales – 76,92% de jornada.*
- Conserje Mantenimiento: 39 horas semanales – 100% de jornada.*
- Conserje Mantenimiento: 39 horas semanales – 100% de jornada.*

OCTAVO.- Necesidades de creación de puestos de trabajo que no se encuentran ni en RPT ni en Oferta de Empleo, como Fijos Discontinuos. No deberíamos olvidarnos en este informe el poner de manifiesto la exigencia de regularizar la contratación del personal necesario para dar cobertura a la Piscina de Verano Municipal, dado que no es viable llevar a cabo la apertura de estas instalaciones y prestar el servicio con el personal indefinido con el que cuenta la Concejalía de Deportes ni con el resto de personal relacionado en la RPT del Ayuntamiento de Aspe. La especial idiosincrasia y temporalidad de este servicio exclusivo del periodo estival, hace que debemos plantearnos la tipología de contrato del personal necesario como Fijos Discontinuos a Tiempo Completo o Tiempo Parcial. En este caso, el mínimo necesario sería el siguiente:

- 1 puesto de Conserje Mantenimiento: 39 horas semanales – 100% de jornada.*
- 2 puestos de Conserje Mantenimiento: 30 horas semanales – 76,92% de jornada.*
- 3 puestos de Socorrista: 30 horas semanales – 76,92% de jornada.*
- 1 puesto de Limpiador/a: 39 horas semanales – 100% de jornada».*

En fecha 14 de diciembre del 2022 se emite informe por el Jefe de Servicio del Área de Servicios que solicita en Mantenimiento de parques, jardines y zonas verdes



ajardinadas:

«la creación neta de UNA plaza de oficial jardinero, UNA plaza de oficial fontanero y CINCO plazas de peón de jardinería, así como la eliminación de DOS plazas a media jornada y la creación de UNA plaza más de peón a jornada completa. Las plazas de oficial tendrían cubrirse por promoción del personal actual, que tiene acreditadas las capacidades en la realización de las tareas, como se ha comentado».

En limpieza de edificios *«creación de TRES plazas de peón de limpieza de edificios que permitan eliminar los actuales programas existentes, más DOS puestos con la categoría de cristalero, más TRES peones a jornada completa que permitan atender las necesidades de los nuevos CEIP citados y el centro cultural de la Coca».*

En mantenimiento de edificios *«Son necesarias por tanto DOS plazas de conserje mantenedor para cubrir el servicio actual».*

En mantenimiento de vías y brigadas *«Son por tanto imprescindibles al menos UNA plaza de oficial de servicios varios, con el apoyo de UN peón».*

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

En cementerio *«UN PEÓN CEMENTERIO».*

En fecha 23 de marzo del 2023, por parte de Carmen Sabater Altet se solicita el reconocimiento, del incremento de 0,5 psicólogo/a y 0,5 educador/a, supone modificar los puestos 6104, correspondiente al de psicólogo/a de atención primaria básica y 2164, correspondiente al de psicólogo/a valorador/a, que pasarían de jornada parcial a jornada completa; e igualmente en el caso del puesto de educador/a de equipo de atención primaria básica, puesto 2167, que también se ha de modificar para pasar a jornada completa. Así como puestos de 1 psicólogo APB, 1 psicólogo valorador y un educador APB.

SEGUNDO.- En fecha 21 de abril del 2023 se celebra mesa de negociación, de la mentada mesa, las modificaciones propuestas para el catálogo 2023 son las siguientes:

1.1.- Creaciones de puestos de trabajo:

1.1.1. Se crean un total de 4 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:

-1 Trabajador social (puestos 2175), Subgrupo A2, funcionarios, a tiempo completo con retribuciones complementarias asimiladas al resto de trabajadores sociales.



-1 psicólogo (puesto 2174), 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 integradores sociales (puestos 2176 y 2177), Subgrupo B, funcionario, a tiempo completo.

1.2.- Modificaciones de puestos de trabajo:

1.2.1.- El puesto 2075 A1 Psicólogo, se reclasifica en el puesto A2 Educador

1.2.2- El puesto 6310 se unifica con el puesto 6311 y se queda el puesto 6310 a jornada completa».

TERCERO.- En fecha 4 de mayo del 2023, en sesión plenaria extraordinaria 7/2023 se acordó:

«**PRIMERO:** Aprobar la Relación de Puestos de Trabajo y el Catálogo de puestos de trabajo correspondientes a la anualidad 2023 y que se adjuntan al expediente.

SEGUNDO: La eficacia del presente acto quedará demorada en tanto en cuanto se apruebe definitivamente la plantilla y presupuesto para el año 2023.

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

CUARTO: Remitir copia a la Administración del Estado y, a la de la Comunidad Autónoma Valenciana, dentro del plazo de treinta días, sin perjuicio de su publicación íntegra en el Boletín Oficial de la Provincia, artículo 127 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local».

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

PRIMERO.- Disposiciones de aplicación.

1.1.- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

Así, en especial y en materia que nos ocupa, debemos hacer referencia al artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, en virtud del cual:

«Uno. Oferta de Empleo Público.

1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se llevará a cabo a través de la Oferta de Empleo Público, como plasmación del ejercicio de la planificación en un marco plurianual.



2. Las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios participados mayoritariamente por las Administraciones y Organismos que integran el sector público, se registrarán por lo establecido en las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera.

3. La configuración concreta de la Oferta de Empleo Público se llevará a cabo a través de la tasa de reposición de efectivos, instrumento con el que se concreta la planificación y se le otorga dimensión en términos de efectivos con respecto de la plantilla actual, así como a través del resto de medidas contenidas en este artículo».

« Dos. Articulación de la Oferta de Empleo Público.

1. La Oferta de Empleo Público se articulará a través de las siguientes tasas de reposición de efectivos:

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

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

c) La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autonómica y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.

d) La tasa específica, en los términos previstos en el apartado dos.4.

Lo establecido en los párrafos anteriores se entiende sin perjuicio de los procesos de estabilización derivados de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, o de normas anteriores.

2. Las Administraciones Públicas deberán tener en cuenta las plazas de personal interino por vacante y personal laboral temporal por vacante nombradas en el año 2023.

En todo caso, las vacantes ocupadas por este personal deberán incluirse en la Oferta de Empleo Público correspondiente al ejercicio en que se produce su nombramiento y, si no fuera posible, en la siguiente, salvo que se decida su amortización.

3. Se consideran sectores prioritarios a efectos de la tasa de reposición:

A) Administraciones Públicas con competencias educativas para el desarrollo de la Ley Orgánica 2/2006, de 3 de mayo, de Educación, en relación con la determinación del número de plazas para el acceso a los cuerpos de funcionarios docentes.



B) Administraciones Públicas con competencias sanitarias respecto de las plazas de personal estatutario y equivalente de los servicios de salud del Sistema Nacional de Salud.

C) Fuerzas Armadas en relación con las plazas de militares de carrera y militares de complemento de acuerdo con lo previsto en la Ley 39/2007, de 19 de noviembre, de Carrera Militar.

D) Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.

E) Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.

F) Plazas de los Cuerpos de Letrados de la Administración de Justicia y de funcionarios al servicio de la Administración de Justicia.

G) Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.

H) Administraciones Públicas y Agentes del Sistema Español de Ciencia, Tecnología e Innovación en los términos de la Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, respecto de las plazas de personal que presta sus servicios en el ámbito de la I+D+i.

En los Organismos Públicos de Investigación de la Administración del Estado, se autorizan además 30 plazas para la contratación de personal investigador como laboral fijo en dichos Organismos.

Igualmente, con el límite del 120 por cien de la tasa de reposición se autoriza a los organismos de investigación de otras Administraciones Públicas para la contratación de personal investigador doctor que haya superado una evaluación equivalente al certificado I3, en la modalidad de investigador distinguido, como personal laboral fijo en dichos organismos.

I) Plazas de los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad, de profesores contratados doctores de Universidad regulados en el artículo 52 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades, y a las plazas de personal de administración y servicios de las Universidades, siempre que por parte de las Administraciones Públicas de las que dependen se autoricen las correspondientes convocatorias.

Dentro del límite de la tasa de reposición correspondiente a los Cuerpos de Catedráticos de Universidad y de Profesores Titulares de Universidad y a los profesores contratados doctores previsto en el párrafo anterior, cada Universidad estará obligada a destinar, como mínimo, un 15 por ciento del total de plazas que oferte, a la incorporación, en aquella categoría para la que esté acreditado, de personal investigador doctor que haya obtenido el certificado I3 dentro del marco del Programa Ramón y Cajal. En el supuesto de que no se utilicen todas las plazas

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223344354475644



previstas en esta reserva, estas se podrán ofertar a otros investigadores de programas de excelencia, nacionales o internacionales y que hayan obtenido el certificado I3. En este caso, la Universidad deberá aportar un certificado del Ministerio de Universidades en el que conste que los programas ofertados reúnen los requisitos establecidos en este apartado.

J) Plazas correspondientes a la supervisión e inspección de los mercados de valores y de los que en ellos intervienen.

K) Plazas correspondientes a la seguridad aérea, a la seguridad marítima y a la seguridad y operaciones ferroviarias y portuarias.

L) Administración Penitenciaria.

M) Las plazas de personal funcionario de la Escala Superior del Cuerpo de Seguridad Nuclear y Protección Radiológica del Consejo de Seguridad Nuclear.

N) Acción Exterior del Estado.

Ñ) Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales y servicios de transporte público, así como las plazas de seguridad y emergencias, las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos y la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.

O) Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.

4. Cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica que sea necesaria para dar cumplimiento del objetivo previsto en la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos, siempre que venga justificado de acuerdo con el instrumento de planificación plurianual con que deberá contar.

5. En todo caso, la Oferta de Empleo Público deberá atenerse a las disponibilidades presupuestarias del capítulo correspondiente a los gastos de personal del presupuesto de gastos.

Tres. Reglas para la aplicación de la tasa de reposición de efectivos.

1. Para calcular la tasa de reposición de efectivos el porcentaje de tasa máximo autorizado se aplicará sobre la diferencia entre el número de empleados fijos que, durante el ejercicio presupuestario anterior, dejaron de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado en el referido ejercicio, por cualquier causa salvo los supuestos previstos en el apartado tres.4, o reingresado desde situaciones que no conlleven la reserva de puestos de trabajo.



A estos efectos se computarán los ceses por jubilación, retiro, fallecimiento, renuncia, declaración en situación de excedencia sin reserva de puesto de trabajo, pérdida de la condición de funcionario de carrera o la extinción del contrato de trabajo, o en cualquier otra situación administrativa que no suponga la reserva de puesto de trabajo o la percepción de retribuciones con cargo a la Administración en la que se cesa.

Igualmente, se tendrán en cuenta las altas y bajas producidas por los concursos de traslados a otras Administraciones Públicas, así como las producidas como consecuencia de lo dispuesto en el apartado seis.3 de este artículo y en el apartado Uno.3 de las disposiciones adicionales vigésima primera, vigésima segunda y vigésima tercera respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate.

Las plazas de profesor contratado doctor que queden vacantes como consecuencia del acceso a un Cuerpo docente universitario, se podrán incluir en la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

2. La tasa resultante de las reglas del número anterior podrá incrementarse con la derivada de las altas y bajas registradas durante el ejercicio en curso, hasta la fecha de aprobación de la oferta, lo que deberá hacerse constar en la propia Oferta de Empleo Público. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.

3. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público:

a) A que las plazas se incluyan en una Oferta de Empleo Público que deberá ser aprobada por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas y publicarse en el boletín oficial de la provincia, de la comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, antes de la finalización de cada año.

b) A que la convocatoria de las plazas se publique en el diario oficial de la provincia, comunidad autónoma o, en su caso, del Estado, debiendo asegurar su ejecución en el plazo máximo de tres años.

Las plazas no cubiertas durante la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la Oferta de Empleo Público que las hubiera autorizado. La nueva convocatoria deberá identificar las plazas que proceden de convocatorias anteriores y la oferta a la que corresponden. Esta previsión será aplicable a las convocatorias de procesos selectivos derivadas de Ofertas de ejercicios anteriores a 2023, incluidas las que ya hayan sido publicadas.

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



a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62.2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial.

d) Las plazas destinadas a la cobertura de las plantillas máximas autorizadas para militares de Tropa y Marinería, de acuerdo con la disposición adicional décima séptima de esta ley.

e) Las convocatorias de plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería que se encuentren en los últimos diez años de su compromiso de larga duración y a los reservistas de especial disponibilidad que se encuentren percibiendo, hasta el momento de la publicación de las convocatorias, la asignación por disponibilidad prevista en el artículo 19.1 de la Ley 8/2006, de 24 de abril, de Tropa y Marinería. Estas convocatorias solo podrán aprobarse en los ámbitos que presenten especiales dificultades de cobertura. Para ello será necesario que exista un turno de acceso libre a las categorías profesionales, cuerpos o escalas convocados. Esta posibilidad será de aplicación en todo el sector público.

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

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

h) Las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.

i) Las plazas dotadas presupuestariamente de personal de los cuerpos de policía autonómica, dentro del límite aprobado por la Junta de Seguridad correspondiente».

Igualmente debemos tener en cuenta que, en el apartado dos del artículo 19 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 se establece lo siguiente:

«Dos. 1. En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31



de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo».

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

No obstante, y en relación con dichas restricciones, debe hacerse referencia a la posibilidad que se contempla sobre adecuaciones retributivas de determinados puestos. En este sentido, el artículo 19, apartado siete, de la citada Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, añade que:

«Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por 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 y modificaciones puestos de trabajo.

2.1.- Departamento de servicios sociales. Contrato programa

2.1.1.- Con la creación de 4 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: 1 Trabajador social (puestos 2175), Subgrupo A2, funcionarios, a tiempo completo con retribuciones complementarias asimiladas al resto de trabajadores sociales, 1 psicólogo (puesto 2174), 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) y 2 integradores sociales (puestos 2176 y 2177), Subgrupo B, funcionario, a tiempo completo, se atiende precisamente la reivindicación mostrada por esta secretaria en el informe del proyecto de presupuesto 2022. No obstante, lo anterior, sin perjuicio de la creación de estas plazas, se deja sin crear otras plazas que según se desprende del informe del departamento de servicios sociales, así como otros departamentos —antecedente PRIMERO— suponen necesidades estructurales.



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.

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 (...).».

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223344354475644



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 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 funcional, 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 funcional o laboral.

Sobre el primer aspecto, las subvenciones nominativas se reiteran varios años entendiéndose 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", 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”.

2.1.2.4.- En fecha 27 de septiembre del 2022, por medio de acuerdo plenario se acuerda:

«PRIMERO: Aprobar la modificación del convenio de colaboración Contrato Programa 2021-2024 suscrito el 13 de septiembre de 2021 entre la Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas y el Ayuntamiento de Aspe, para la colaboración y coordinación interadministrativa, conforme a la adenda que se acompaña al presente acuerdo y que figura en expediente Mytao 2021/1-SSO.

SEGUNDO: Mantener invariables el resto de cláusulas del Contrato Programa 2021-2024 suscrito el 13 de septiembre de 2021 entre la Vicepresidencia y Consellería de Igualdad y Políticas Inclusivas y el Ayuntamiento de Aspe. La vigencia de la adenda tramitada en el ejercicio 2022 tendrá vigencia desde el 1 de enero de 2022 hasta el 31 de diciembre de 2024.

TERCERO: Facultar al Sr. Alcalde, como Presidente de esta Corporación y en representación del Ayuntamiento, de conformidad con lo establecido en el art. 21 de la Ley 7/85 de 2 de Abril, para la firma de la adenda al Contrato Programa formalizado en fecha 13 de septiembre de 2021.

CUARTO.- Dar cuenta a la Comisión Informativa de Servicios Generales y Servicios a la Persona en la próxima sesión que se celebre.

QUINTO: 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 de Recursos Económicos/Intervención».

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.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223344354475644



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 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, 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 4 del artículo 20 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 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

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto».

2.1.2.6.- 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 entienda 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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223344354475644



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

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223344354475644



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.

2.2.- Modificaciones puestos de trabajo

2.2.1.- El puesto 2075 A1 Psicólogo, se reclasifica en el puesto A2 Educador. A dichos efectos consta informe de la Jefa de Servicio del Área de Atención a la persona de fecha 16 de noviembre del 2022 relativo la mentada modificación.

2.2.2.- El puesto 6310 se unifica con el puesto 6311 y se queda el puesto 6310 a jornada completa. A dichos efectos consta informe del jefe de Servicio del Área de servicios de fecha 14 de diciembre del 2022 relativo a la mentada modificación.

No se proponen adecuaciones retributivas singulares.

2.3.- Finalmente, como corolario, se advierte que no se incluyen en el presente catálogo, pese a tener carácter estructural los puestos relatados en el antecedente primero tal como se razona por los jefes de servicio y departamentos. En consecuencia, se muestra disconformidad habida cuenta que esta administración debe crear en catalogo los mentados puestos y cubrirlos definitivamente, fundamentalmente en aras de evitar situaciones de falta de personal en algunos supuestos, precariedad laboral con programas y asimilados en otros casos. Asimismo, como así se viene exponiendo en informes de secretaria, recursos humanos, etc, se da la circunstancia que determinados puestos de la relación de puestos de trabajo correspondientes a otras áreas, quedan adscritos provisionalmente a otras áreas, —por ejemplo, uno de los casos se relata en el informe de la coordinadora de servicios sociales—. Esta administración debe evitar situaciones de ese tipo planteándose como objetivo evitar todo tipo de adscripciones temporales, en muchos casos, perpetuadas en el tiempo. Así también, debemos volver a señalar que 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 implican un aumento considerable de la plantilla municipal, con las consecuencias que ello tenga en orden a la consolidación de



empleo y temporalidad, y los escenarios que se pueden plantear para el caso de que se extinga en el año 2024 el contrato programa.

TERCERO.- Subida global de retribuciones derivado de los Presupuestos Generales del Estado 2023.

3.1.- Uno de los motivos de la subida global proviene de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 —apartado IV— que dispone: *«En el Capítulo I, tras definir lo que constituye el «sector público» a estos efectos, trata de los gastos del personal con la previsión general de que en el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público tendrán un incremento del 3,5 por ciento con el siguiente desglose:*

a) 2,5 por ciento de incremento fijo y

b) dos cláusulas de revisión del 0,5 por ciento cada una. La primera vinculada al Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA) y la segunda al Producto Interior Bruto (PIB) nominal», así también el artículo 19, Dos de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 preceptúa: « En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos periodos 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».

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223344354475644



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.

3.2.5.- Para el año 2023. El Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero —artículo 100— prevé la vigencia del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022 hasta la publicación del SMI para 2023. El salario mínimo se incrementará el 8 por ciento para 2023 alcanzando los 1.080 euros.

- Art. 100 del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero. Prórroga de la vigencia del Real Decreto 152/2022, de 22 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2022. Se prorroga el SMI de 2022 para 2023, mientras no se llegue a un acuerdo en relación a su subida.

- Directiva (UE) 2022/2041 del Parlamento Europeo y del Consejo de 19 de octubre de 2022 sobre unos salarios mínimos adecuados en la Unión Europea.

Finalmente, es por Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2023, exponiendo que la subida tiene carácter retroactivo al 1 de enero de 2023, el salario queda fijado en 36 euros/día o 1080 euros/mes, según el salario esté fijado por días o por meses.



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 10.961.697,41 euros habiéndose consignado en el fondo de contingencia la cuantía de 108.303,23 € a fin de hacer frente a la hipotética subida de la LPGE2023.

Siendo el análisis de los límites del art. 7 del RD 861/1986 de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de Administración Local las siguientes:

PRESUPUESTO 2023

	C. ESPECIFICO	GRATIFICACIONES	PRODUCTIVIDAD
TOTAL	1.809.405,51	72.792,80	292.424,64

SUMA DE
ESPECIFICO+PRODUCTIVIDAD+ GRATIFICACION 2.174.622.95

COMPLEMENTO ESPECIFICO

1.809.405,51 83,20548213 >75%

PRODUCTIVIDAD

292.424,64 13,48435131 <30%

GRATIFICACIONES

72.792,80 3,347375691 <10%

Advirtiendo del incumplimiento de lo reseñado en dicho precepto. Si bien su análisis más detallado deberá efectuarse con motivo de la liquidación del

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223344354475644



presupuesto, en el informe de control financiero, debido a la posible cobertura de todas las plazas existentes.

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

QUINTO.- Sobre la relación de puestos de trabajo.

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

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

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

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

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

«Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su



caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos».

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

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

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

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

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

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

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

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

«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.

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223344354475644



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 el catalogo aprobado se omitieron determinados puestos que según los informes técnicos se consideran prioritarios, necesarios y estructurales, las discordancias entre el catalogo y la ocupación real, y que el contrato programa implica un aumento considerable de la plantilla municipal, con las consecuencias que ello tenga en orden a la consolidación de empleo y temporalidad, y los escenarios que se pueden plantear para el caso de que se extinga en el año 2024 el contrato programa, entre otros aspectos.

Finalmente exponer 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%.

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 julio del 2023.

EL SECRETARIO

Javier Maciá Hernández

Secretario del Ayuntamiento de Aspe

Fdo: Javier Maciá Hernández
Fecha: 27/07/2023 Hora: 13:49:11

Puede verificar la autenticidad de este documento en <https://sede.aspe.es> mediante Código Seguro de Verificación 14614223344354475644

