

INFORME DE PERSONAL

Asunto.- Anexo Personal presupuesto para el ejercicio 2025.

ANTECEDENTES

- Acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el 27/06/2024, de Modificación de plantilla y catálogo de puestos de trabajo n.º 1/2024.
- Decreto de Alcaldía n.º 2024-2360, de 25/07/2024, de adscripción de puestos de trabajo a distintos departamentos municipales.
- Decreto de Alcaldía n.º 2024-2781, de 18/09/2024, de atribución de funciones y asignación de complemento de productividad.
- Decreto de Alcaldía n.º 2024-2782, de 18/09/2024, de atribución de funciones y asignación de complemento de productividad.
- Decreto de Alcaldía n.º 2024-2910, de 25/09/2024, de adscripción de personal a puestos de trabajo a distintos departamentos municipales.
- Acuerdo adoptado por el Ayuntamiento Pleno, en sesión celebrada el 31/10/2024, de Modificación de plantilla y catálogo de puestos de trabajo n.º 2/2024.
- Decreto de Alcaldía número 2024-2257, de 15/07/2024, por el que se dictan instrucciones sobre el pago al personal del Ayuntamiento y su organismo autónomo del incremento retributivo del 2,00 por ciento sobre las retribuciones vigentes a 31/12/2023.

FUNDAMENTOS LEGALES

- Ley 7/85, de 2 de abril, reguladora de las Bases de Régimen Local (LRBRL) (artículo 90).
- Real Decreto Legislativo, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público. (artículos 37, 75 y 76, DA 6ª y 3ª) (TREBEP).
- Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales.
- Real Decreto 2568/1986, de 28 de noviembre, Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales (ROF)
- Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local (TRRL) (artículos 167, 169 Y 170, y DT 5ª
- Ley 9/1987, de 12 de junio, de órganos de representación, determinación de las condiciones de trabajo y participación del personal al servicio de las Administraciones Públicas
- Ley 39/2015, de 1 de octubre, reguladora del Procedimiento Administrativo Común de las Administraciones Públicas. (LPACAP)
- Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el "Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI".
- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.
- Artículo 6 del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, de la Jefatura del Estado por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social, aprueba el incremento retributivo del personal al servicio del sector público para el año 2024, estableciendo un incremento global máximo del 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2023, incluidos los incrementos derivados de lo previsto en el artículo 19. Dos.2 de la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

A la vista de los antecedentes y fundamentos legales informo:

I.- La normativa de Régimen Local establece que las Entidades Locales habrán de aprobar, con ocasión de la aprobación de su presupuesto anual, sus plantillas de personal que



comprenderán toda la relación de puestos de trabajo del personal funcionario, laboral y eventual.

II.- Se ha remitido a la Concejalía de Hacienda y al Servicio de Intervención los gastos de personal referidos a las retribuciones básicas y complementarias, y los anexos de plantilla y catálogo de puestos de trabajo, así como las retribuciones e indemnizaciones por asistencias de la Corporación municipal.

- En la propuesta se han incluido las retribuciones del personal y puestos de trabajo existentes a 31 de octubre de 2024 (funcionarios de carrera, interinos y personal laboral, personal eventual y miembros de la corporación) con los incrementos derivados del Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, incluido el incremento adicional del 0,5 por ciento para 2024 establecido en el “Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI”, todo ello según acuerdos adaptados al respecto y que constan en antecedentes.

- Para 2025, siguiendo lo establecido en la Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el “Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI”, se ha estimado un incremento salarial de 2,50 por ciento sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre del año en curso.

Además, se ha previsto un incremento adicional del 0,5 por ciento, establecido en el artículo 19.Dos.2.b) de la LPGE para 2023, *a) Incremento vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA)*, pues si este indicador igualase o superase el estimado por Gobierno, se aplicará un segundo aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento, que se aprobará mediante Acuerdo de Consejo de Ministros que se ha de publicar en el BOE.

En previsión de que esto ocurra, y se deba abonar ya en el ejercicio 2024, es por lo que se ha calculado y presupuestado ese incremento adicional.

III.- Se han incluido los instrumentos de gestión de personal (plantilla de plazas y catálogo de puestos de trabajo) actualizados hasta la fecha e, igualmente, se han incluido las siguientes modificaciones de la plantilla y catálogo de puestos de trabajo, para su aprobación por el Ayuntamiento Pleno con ocasión de la aportación del Presupuesto General para 2025:

1.- PLANTILLA.

1.1.- Creación.

Una plaza de Técnico superior de Cultura, clasificada como funcionario de carrera, grupo A, subgrupo A1.

Una plaza de Educador Infantil, clasificada como funcionario de carrera, grupo C, subgrupo C1.

Una plaza de Auxiliar de Administración General, clasificada como funcionario de carrera, grupo C, subgrupo C1.

1.2.- Amortización.

Una plaza de Animador Cultural, clasificada como funcionario de carrera, grupo C, jubilación del titular.

Una plaza de Oficial de alumbrado, grupo C, subgrupo C2, jubilación del titular.

2.- CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO.

2.1.- Creación.

Un puesto de Técnico superior de Cultura.

2.2.- Amortización.

Un puesto de Director de Servicios de Cultura, vacante tras jubilación titular.

Un puesto de jefe de equipo de Jardinería, vacante tras jubilación titular.

2.1.- Modificación dotaciones.

Aumenta en una dotación los puestos de trabajo de Educador infantil.

Aumenta en una dotación los puestos de trabajo de Auxiliar de Administración General.

En este punto, se recuerda que es del todo necesaria la aprobación de una RPT mediante la



que se dote al Ayuntamiento de una estructura organizativa actualizada, y un diccionario de factores que permita realizar una valoración adecuada y objetiva de los puestos de trabajo y sus retribuciones, resumiendo la problemática actual en los siguientes puntos:

- Los trabajos de la RPT se iniciaron conforme al acuerdo de la JGL de 8 de enero de 2021(expediente 313/2021), realizándose el proyecto con el asesoramiento y revisión continua de la Unidad de Desarrollo Organizacional de la Diputación de Alicante. De forma que se ha venido trabajando en la elaboración de una RPT por dicho organismo, y actualmente el proyecto se encuentra en fase de revisión de documentación y negociación.

- La inclusión en las nóminas del ejercicio 2024 del personal empleado público de este Ayuntamiento de cantidades en concepto de productividad.

El conjunto de estos complementos de productividad deriva en una situación, en algunos casos, conflictiva, que se ha de solucionar con la aprobación de un acuerdo o reglamento sobre el complemento de productividad, además de un reglamento regulador de la carrera profesional y de la evaluación del desempeño. No debemos olvidar que las retribuciones complementarias son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el personal al servicio del Ayuntamiento.

III.- Respecto a la cotización a la Seguridad Social:

- En este momento, no conocemos la base máxima de cotización aplicable en 2025 y la vigente durante 2024 es de 4.720,50 €.. Para el cálculo del presupuesto de Personal, se ha estimado que la base máxima de cotización en 2025 se incrementa un 3,5% con respecto a la de 2024, es decir, 4.885,72 € mensuales.

- A partir del 1 de enero de 2025, entrará en vigor la nueva "cotización adicional de solidaridad" que regula el artículo 19 bis de la Ley General de la Seguridad Social (LGSS). Esta medida, que tendrá una aplicación progresiva hasta 2045, mediante el incremento gradual del tipo de cotización y se aplicará cuando las retribuciones superen la base máxima de cotización establecida anualmente.

La novedad consiste en sujetar el exceso salarial por encima de la indicada base máxima a una cotización extra, en un determinado porcentaje en cada uno de los tres tramos diferenciados (5,5% en el primer tramo, que grava el 10% de exceso; 6% en el segundo tramo, que grava el exceso entre el 10% y el 50%; y 7% en el tercer tramo, que grava el exceso por encima del 50%), repartiendo este incremento de cotización entre empresa y persona trabajadora, correspondiendo el 83,4% de la nueva cotización a la empresa (que es el porcentaje que representa el 23,6% sobre 28,3%). No obstante, en 2025, se empezará con un tipo de cotización a cargo del Ayuntamiento del 0,77 por ciento en el primer tramo, del 0,83 por ciento en el segundo tramo y del 0,98 por ciento en el tercer tramo.

IV.- De conformidad con el artículo 19.Dos.3 de la LPGE para 2023, los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales respecto a los de 2022. En previsión de lo que disponga la futura LPGE para 2025, se considera que procede mantener el importe de los gastos de acción social vigentes en el presente ejercicio.

Lo que se informa a los efectos oportunos.

