

## **INFORME DEL DEPARTAMENTO DE RECURSOS HUMANOS**

### **ASUNTO: INFORME SOBRE LA APROBACIÓN DEL PRESUPUESTO GENERAL DEL AYUNTAMIENTO DE PARACUELLOS DE JARAMA PARA EL EJERCICIO 2022.**

El funcionario que suscribe, Técnico de Administración General del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, con arreglo a lo establecido en el artículo 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, emite el siguiente, INFORME:

#### **Legislación aplicable:**

- Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Real Decreto Legislativo 2/2004 de 5 de marzo por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley de Haciendas Locales.
- Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local.
- Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública.
- 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.
- 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.
- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el régimen de las retribuciones de los funcionarios de la Administración Local.
- Resolución del 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de la Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno – Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.

## **INFORME**

### **PRIMERO.- LOS GASTOS DE PERSONAL EN EL PRESUPUESTO MUNICIPAL.**

#### **1.- Los Presupuestos Municipales.**

De conformidad con el artículo 112 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, las entidades locales aprueban anualmente un presupuesto único que constituye la expresión cifrada, conjunta y sistemática de las obligaciones que, como máximo, pueden reconocer, y de los derechos con vencimiento o que se prevean realizar durante el correspondiente ejercicio económico. Por tanto, el presupuesto coincide con el año natural y está integrado por el de la propia entidad y los de todos los organismos y empresas locales con personalidad jurídica propia dependientes de aquélla.

En parecidos términos, el artículo 162 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, define el presupuesto como la *“(...) expresión cifrada, conjunta y sistemática de las obligaciones que,*

*como máximo, pueden reconocer la entidad, y sus organismos autónomos, y de los derechos que prevean liquidar durante el correspondiente ejercicio, así como de las previsiones de ingresos y gastos de las sociedades mercantiles cuyo capital social pertenezca íntegramente a la entidad local correspondiente”.*

Por virtud del principio presupuestario de anualidad, también denominado de especialidad temporal, cada Presupuesto constituye un cuadro independiente y separado del correspondiente a otro ejercicio económico al desplegar sus efectos durante el ejercicio presupuestario coincidiendo éste con el año natural, y al terminar el año, la vida presupuestaria se extingue para renacer, al inicio del ejercicio siguiente, un nuevo Presupuesto aprobado. Así, como indica el artículo 164.1, de la citada norma, las entidades locales elaborarán y aprobarán anualmente un presupuesto general en el que se integrarán:

- El presupuesto de la propia entidad.
- Los de los organismos autónomos dependientes de esta.
- Los estados de previsión de gastos e ingresos de las sociedades mercantiles cuyo capital social pertenezca íntegramente a la entidad local.

## **2.- Los gastos de personal.-**

Por virtud de la Orden EHA/3565/2008, de 3 de diciembre, por la que se aprueba la estructura de los presupuestos de las entidades locales, establece que el Capítulo 1 de los Presupuestos incluye los denominados “*gastos de personal*”: Retribuciones, indemnizaciones, cotizaciones y planes de pensiones para todo el personal contratado.

Por consiguiente, el capítulo I es un concepto más amplio que el de sueldos y salarios, considerándose en el mismo los gastos correspondientes de Seguridad Social, horas extraordinarias, gratificaciones, productividad -dentro de los límites de su regulación legal-; todos estos conceptos constituyen una magnitud económica que no guarda una relación directa con la contratación de efectivos, número de personas, tasa de reposición y otros límites establecidos en la legislación vigente.

## **SEGUNDO.- INSTRUMENTOS DE ORDENACIÓN DEL PERSONAL.**

### **1.- La relación de puestos de trabajo (RPT).-**

De conformidad con el artículo 74 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, 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.

En el ámbito local, tal y como prescribe el artículo 90.2 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Las Corporaciones Locales formaran la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su

organización en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública; correspondiendo al Estado establecer las normas con arreglo a las cuales ha de confeccionarse dicho documento. Asimismo, tanto el citado precepto, como el artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, establecen la obligación de las entidades locales de formar la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización

Las relaciones de puestos de trabajo son, por tanto, el instrumento técnico, a través del cual, se realiza la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y los requisitos que se precisen para el desempeño de cada puesto. En este sentido, comprenderá todos los puestos de trabajo del Ayuntamiento, tanto de funcionarios, personal eventual, como de personal laboral, y a través de ella, se crearán, modificarán o suprimirán los puestos.

La relación de puestos de trabajo, deberá comprender todos los puestos de trabajo, indicando la denominación, tipo y sistema de provisión, requisitos para su desempeño, nivel de complemento de destino, y en su caso, el complemento específico que corresponda a los mismos, y si tienen que ser desempeñados por personal funcionario, o la categoría profesional y régimen jurídico aplicable cuando sean desempeñados por personal laboral.

El Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama cuenta con una relación de puestos de trabajo, aprobada mediante acuerdo del Pleno Municipal de fecha 22 de septiembre de 2020, modificado por el mismo órgano en marzo de 2021.

## **2.- La plantilla presupuestaria.-**

El término plantilla referido a la función de recursos humanos indica el conjunto de personas contratadas en las diferentes unidades organizativas y categorías de puestos, tanto funcionariales como laborales que, de forma efectiva, encuadran y completan el modelo organizativo y las áreas y concejalías del Ayuntamiento que dan contenido a la organización, y son instrumento esencial para la consecución de los fines que establece la Ley, y la calidad del Servicio Público. Por tanto, son los llamados efectivos con los que se cuenta para que una determinada Administración Local logre dar cumplimiento a los objetivos establecidos, y componen y justifican el coste del Capítulo I del Presupuesto de Gastos.

Desde una perspectiva más técnica, el artículo 126 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, señala que,

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

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

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

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

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

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

En cuanto a la articulación entre relación de puestos de trabajo y plantilla presupuestaria, debemos traer a colación la jurisprudencia del Tribunal Supremo, en particular la STS de 6 de febrero de 2007 (REC. 639/2002), que en sus fundamentos jurídicos lleva a cabo la delimitación conceptual entre ambos instrumentos de ordenación de personal, así como entre plaza y puesto de trabajo, al señala que,

*"(...) A) Frente a las Relaciones de Puestos de Trabajo, la plantilla tiene un ámbito más reducido. No determina las características esenciales del puesto, ni los requisitos para su ocupación. Su finalidad es predominantemente de ordenación presupuestaria lo que, en principio, la exime de negociación sindical. Se trata de estructurar las plazas de los distintos Cuerpos y Escalas.-*

*B) El concreto puesto de trabajo se adquiere una vez obtenida la plaza que será objeto de la correspondiente Oferta de Empleo Público, de acuerdo con la correspondiente asignación presupuestaria (arts. 70 y 78 EBEP)".*

Tal y como señala el Alto Tribunal, la plantilla presupuestaria constituye una típica manifestación de la potestad organizativa de la Administración y que, en su conexión con el presupuesto anual, deriva de aquélla; es decir, la plantilla no es más que una partida de los Presupuestos, respondiendo su interrelación a la finalidad de que todos los puestos de trabajo cuenten con la correspondiente dotación presupuestaria, pudiendo la plantilla prever un número de funcionarios menor que el establecido en la RPT, pero no puede contradecir las previsiones de la RPT en cuanto al contenido, naturaleza y número máximo de plazas, pues la RPT, en estos aspectos, vincula a la plantilla. La RPT no puede modificarse a través de la modificación de la plantilla y tampoco puede impugnarse la RPT por vulneración de los principios presupuestarios de racionalidad, economía y eficiencia.

En cuanto al engarce entre relación de puestos de trabajo y presupuestos municipales, la jurisprudencia de Tribunal Supremo concluye que, no cabe configurar los presupuestos como si se tratasen de una disposición de mera ejecución o aplicación de las previsiones contenidas en las relaciones de puestos de trabajo, olvidando que estamos ante instrumentos que, aunque necesariamente vinculados, son distintos, *"(...) recayendo sobre los Presupuestos, y no sobre la Relación de Puestos de Trabajo, la obligación de respetar los criterios fijados en relación con el incremento de las retribuciones del personal"*; y por tanto *"(...) resultando perfectamente posible*

que las Relaciones de Puestos de Trabajo no se ejecuten en su totalidad en el ejercicio presupuestario correspondiente por diferentes motivos y circunstancias, entre los cuales, sin duda alguna, se encuentra la imposibilidad legal de aplicarlas íntegramente en atención a la limitación que pueda fijarse legalmente para cada ejercicio presupuestario, la cual, lógicamente, prevalece sobre los acuerdos que hayan podido ser suscritos” (SSTS de 14 de julio de 2008 y 28 de junio de 2011).

#### **4.- La oferta de empleo público (OEP).-**

Son las necesidades de recursos humanos, con asignación presupuestaria, que deban proveerse mediante la incorporación de personal de nuevo ingreso serán objeto de la **Oferta de empleo público**, o a través de otro instrumento similar de gestión de la provisión de las necesidades de personal, lo que comportará la obligación de convocar los correspondientes procesos selectivos para las plazas comprometidas y hasta un diez por cien adicional, fijando el plazo máximo para la convocatoria de los mismos.

De acuerdo con lo establecido en el artículo 70 del texto refundido de la ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, la Oferta de empleo público o instrumento similar, que se aprobará anualmente por los órganos de Gobierno de las Administraciones Públicas, deberá ser publicada en el Diario oficial correspondiente y puede contener medidas derivadas de la planificación de recursos humanos.

En suma, las necesidades de recursos humanos que no puedan ser cubiertas con los efectivos de personal existentes serán objeto de Oferta de empleo público, siempre que exista crédito presupuestario y se considere conveniente su cobertura.

#### **5.- La tasa de reposición de efectivos.-**

En esencia, la tasa de reposición es un concepto diferente a los tratados hasta ahora, o, por decirlo de otra forma, con una naturaleza jurídica y objetivos distintos; de hecho, no viene contemplado en el TREBEP, sino que forma parte de los Presupuestos Generales del Estado. Se trata más bien de un límite a la contratación de personal de nuevo ingreso.

De conformidad con el artículo 20 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, relativo a la Oferta de Empleo Público, contratos y nombramientos temporales del personal del sector público,

*“(…) Uno. 1. La incorporación de personal de nuevo ingreso con una relación indefinida en el sector público, a excepción de los órganos contemplados en el apartado Uno.e) del artículo anterior, se regulará por los criterios señalados en este artículo, sujetándose a las siguientes tasas de reposición de efectivos: a) En los sectores prioritarios la tasa será del 120 por cien y en los demás sectores del 110 por cien.- b) Las entidades locales que tuvieran amortizada su deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior tendrán un 120 por cien de tasa en todos los sectores.- Lo establecido en los*

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

*4. La tasa será del 125 por ciento para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, cuerpos de Policía Autónoma y Policías Locales, que se considerarán también sectores prioritarios.-*

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

*6. 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 (...).- 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.-*

*7. 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 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 Cinco.3 de este artículo y en el apartado Uno.2 de las disposiciones adicionales décima séptima, décima octava y décima novena respecto de la movilidad del personal con una relación preexistente, fija e indefinida en el sector de que se trate (...).*-

*8. 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. Para ello la oferta deberá aprobarse dentro del primer semestre del ejercicio. Dichas plazas se restarán de la tasa de reposición del ejercicio siguiente.*

*Dos. La validez de la tasa autorizada estará condicionada, de acuerdo con el artículo 70 del EBEP: 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, en el plazo improrrogable de tres años, a contar desde la fecha de la publicación de la Oferta de Empleo Público en la que se incluyan las plazas.-*

*Las plazas no cubiertas tras la ejecución de una convocatoria podrán convocarse nuevamente siempre que no hayan transcurrido más de tres años desde la publicación de la oferta. 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 2022, incluidas las que ya hayan sido publicadas.*

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

En la propuesta de plantilla se incluye la creación de una plaza de educador/a social, con una repercusión económica en los cálculos de la masa salarial de 38.151,60 €. La creación de dicha plaza surge de propuesta formulada por la Concejalía de Servicios Sociales, que en su informe de fecha 11 de enero de 2022, expone que,

*“La aprobación de la Ley Orgánica 8/2021 de 5 de junio, de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia (LOPIVI), refuerza en su capítulo VII el ejercicio de las funciones de protección de los niños, niñas y adolescentes por parte de los funcionarios que desarrollan su actividad profesional en los servicios sociales municipales. Lo que ha supuesto un gran avance en materia de protección para la población menor de edad.- Estamos ante una ley inminentemente preventiva que pretende evitar que la violencia llegue a producirse, por ello incorpora la obligación de construir entornos seguros para la infancia en los diferentes ámbitos y con obligaciones concretas para los profesionales.- La LOPIVI afecta de lleno al sistema de protección de la infancia y la adolescencia, puesto que las actuaciones de prevención primaria y secundaria en relación con la violencia se configuran como prioritarias frente a las medidas de acogimiento alternativo, previa declaración de desamparo. También afecta de manera importante al diseño, organización y funcionamiento de los servicios sociales.-*

*Servicios Sociales Municipales. Regulación: artículos 41 a 44.- Los servicios sociales juegan un rol esencial en la lucha frente a la violencia contra la infancia por su carácter de puerta de entrada para los casos de violencia contra los niños, niñas y adolescentes y su rol esencial en la coordinación con las familias y con otros servicios (educativo, sanitario, policial y judicial).- Una de las principales novedades de la LOPIVI es la atribución de la condición de agente de la autoridad al personal funcionario que desarrolle su actividad*

*profesional en los servicios sociales, en el ejercicio de sus funciones relativas a la protección de los niños, niñas y adolescentes. La condición de agente de la autoridad otorga una posición de superioridad en el desempeño de sus funciones que puede concretarse principalmente en tres aspectos: - Las actas de inspección y las denuncias que formule gozan de la presunción de veracidad.- Las agresiones o ataques que puedan sufrir constituyen infracción penal.- Pueden requerir el auxilio de la autoridad judicial o gubernativa si se ven imposibilitados para llevar a cabo su función de protección.*

*Los equipos de intervención (art.42): en coherencia con el mayor protagonismo de los servicios sociales, tanto de atención primaria como especializados, la LOPIVI dispone que las administraciones competentes (esto es, la autonómica y la municipal) los dotarán de profesionales y equipos de intervención familiar y con la infancia y la adolescencia especialmente entrenados en la detección precoz, valoración e intervención frente a la violencia ejercida sobre las personas menores de edad. Los equipos de intervención de los servicios sociales que trabajen en el ámbito de la violencia contra las personas menores de edad deberán estar constituidos, preferentemente, por profesionales de la educación social, de la psicología y del trabajo social y, cuando sea necesario, de la abogacía, especializados en casos de violencia sobre la infancia y la adolescencia.-*

*El art. 43 dispone que: “En todos los casos en los que exista riesgo o sospecha de violencia sobre los niños, niñas o adolescentes, los servicios sociales de atención primaria establecerán, de forma coordinada con la entidad pública de protección a la infancia, las vías para apoyar a la familia en el ejercicio positivo de sus funciones parentales de protección”.- La valoración de cada caso se hará por parte de los servicios sociales de atención primaria, si de esa valoración se desprende que es necesario llevar a cabo un plan de intervención familiar individualizado, se diseñará y llevará a cabo de forma coordinada con el resto de los ámbitos implicados.- Las actuaciones desarrolladas por los servicios sociales de atención primaria en el marco del plan de intervención sobre casos de riesgo o sospecha de maltrato infantil se deberán notificar a los servicios sociales especializados en protección de menores.- La recogida de la información relativa a cada caso corresponde a los servicios sociales de atención primaria con la participación de los y las profesionales correspondientes.- También nos corresponde el análisis interdisciplinar del caso, recabando siempre que sea necesario el apoyo o intervención de la entidad pública de protección de la infancia, o de otros servicios.- Otra novedad relevante introducida por la LOPIVI es la atribución expresa a los servicios sociales de atención primaria del seguimiento y la recogida de la información sobre los casos de violencia contra la infancia y la adolescencia conforme al procedimiento que se regule en cada comunidad autónoma.- En dicho sistema de seguimiento y recogida habrán de constar: - Las notificaciones y comunicaciones recibidas.- Los casos confirmados.- Las distintas medidas puestas en marcha en relación con la intervención de dichos servicios sociales.- La importancia de este registro es capital porque supone la base a partir de la cual se elabore la información estadística de casos de violencia contra la infancia y la adolescencia.-*



*El desarrollo de la Ley Orgánica LOPIVI en el Convenio de colaboración entre la Comunidad de Madrid y el Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama para el desarrollo de la atención social primaria.- Se recoge y se considera prioritaria la puesta en funcionamiento del programa de protección a la familia. Financiando la Comunidad de Madrid la creación de un nuevo servicio de intervención y apoyo familiar, donde se realicen actuaciones profesionales de ayuda psico-educativa y social para el tratamiento y resolución de las necesidades sociales y familiares de las personas, familias, los grupos de población, así como la comunidad de pertenencia; comprendiendo: - Educación familiar y apoyo a la parentalidad positiva.- Orientación familiar.- Apoyo ante situaciones de conflicto familiar.- Apoyo ante situaciones de dificultad psicosocial o riesgo de exclusión.- Mediación familiar. Intervención destinada a la gestión de conflictos entre los miembros de una familia en los procesos de separación o divorcio y otros supuestos de conflictividad familiar donde esté indicada, a través de un procedimiento no jurisdiccional, voluntario y confidencial, posibilitando la comunicación y negociación entre las partes para que traten de alcanzar un acuerdo viable y estable, y que atienda, también, a las necesidades del grupo familiar, especialmente de las personas menores de edad, con discapacidad, mayores y en situación de dependencia.- Recurso social especializado para la intervención en aquellas situaciones de conflictividad familiar en las que las relaciones de los menores.- Este servicio queda incluido en los proyectos que se desarrollan dentro del Programa de Protección a la infancia y a la Pobreza Infantil promovidos por el Ministerio competente en materia de Servicios Sociales, que pretende financiar el 100% sin ser exigible aportación por parte del municipio.-*

*Propuesta desde el Departamento de Servicios Sociales.- Con todo lo descrito, solicitamos dar la cobertura con una profesional formada en educación social y especializada en protección integral con la infancia y la adolescencia para la incluir las funciones y actuaciones que nos exige la Ley Orgánica, siendo la profesional que se incluya, en el servicio propuesto por parte de la Comunidad de Madrid a través del Convenio interadministrativo”.*

En el informe reseñado no solo se justifica la procedencia de contar con este puesto de nueva creación, sino que además se acredita que la necesidad de incorporación con motivo de la entrada en vigor de la Ley Orgánica 8/2021 de 5 de junio, de Protección Integral a la Infancia y la Adolescencia frente a la Violencia. Por tanto, se trata de una de las excepciones permitidas por el artículo 20 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022 a la limitación de personal de nuevo ingreso a las Administraciones Públicas.

Asimismo, el puesto a incluir en la plantilla presupuestaria está ya creado en la Relación de Puestos de Trabajo, con el código 1-SC-4.2-02, por lo que las características del puesto con relación a sus funciones, retribuciones y forma de provisión se encuentra ya determinadas en dicho documento.

Por último, durante el ejercicio 2021, se ha producido la jubilación de un empleado que ocupaba un puesto de conserje; no obstante, no se ha contemplado la amortización de dicho puesto, por lo que no repercute en la tasa de reposición de efectivos.

### **TERCERO.- PLANTILLA PRESUPUESTARIA EN LOS PRESUPUESTOS DEL AYUNTAMIENTO DE PARACUELOS DE JARAMA PARA EL EJERCICIO 2021.**

#### **1.- Gastos de personal (capítulo 1).**

El importe del Capítulo 1 del Presupuesto para 2022 asciende a 9.153.432,00 euros. En términos absolutos, este capítulo experimenta un incremento de 257.691,00 €, un 2,81 por ciento, si bien debe tenerse en cuenta que esta subida incorpora la subida de las retribuciones de los empleados públicos a raíz de la entrada en vigor de los Presupuestos Generales del Estado a partir del 1 de enero de 2022 (un 2,00 por ciento).

En el informe económico-financiero realiza la comparación con el ejercicio anterior partiendo de los créditos definitivos del vigente presupuesto prorrogado a los efectos de realizar un análisis más cercano a la realidad.

De las variaciones respecto al ejercicio anterior, se deducen los siguientes incrementos sobre dotaciones del ejercicio anterior:

- Incremento, respecto a 2021, en 183.068,66 euros de la dotación por la aplicación de la subida salarial de los empleados públicos correspondiente al ejercicio 2022 (2,00 por ciento).
- Cumplimiento de trienios (antigüedad) por parte de diversos empleados públicos de la plantilla municipal.
- Creación en la plantilla municipal de una plaza de educador/a social, por un importe bruto de 45.090,64 €.

En términos homogéneos, a la hora de calcular el crecimiento real de los gastos de personal respecto a los créditos iniciales del presupuesto de 2021 deberían descontarse los importes correspondientes a la subida salarial, así como la repercusión del cumplimiento de trienios por parte de diversos empleados públicos de la plantilla de personal.

A diferencia del pasado ejercicio presupuestario, ya se ha procedido a la implementación de la relación de puestos de trabajo (RPT), si bien se mantienen una serie de plazas en la plantilla, que por no adecuarse a la misma, tienen la consideración de “a extinguir”.

Por otra parte, hay que tener en cuenta las disposiciones de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022, relativas a gastos de personal. En el artículo 154 del Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, dispone que la Ley de Presupuestos Generales del Estado, para cada año, fijará los límites al incremento de las retribuciones o gastos de personal de las Corporaciones Locales.

## **2.- Limitaciones al incremento de retribuciones y masa salarial.-**

Conforme al artículo 19 de los Presupuestos Generales del Estado para 2022:

*“(…) Dos. En el año 2022, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2021. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.*

*Tres. En el sector público se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos, siempre que no se supere el incremento global fijado en el apartado anterior.-*

*Cuatro. 1. La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado Dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior.- Se exceptúan, en todo caso: a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.*

*2. Sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado Dos de este artículo, los gastos de acción social y la productividad o retribución variable del personal laboral se determinarán en términos de homogeneidad respecto al número de efectivos (...)”.*

Por otro lado, una comparación homogénea entre los gastos de personal dotados en ambos ejercicios puede realizarse trasladando a la totalidad de las dotaciones del Capítulo 1, el cálculo de la variación de la masa salarial del personal laboral definido en el artículo 19.4 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado; con respecto a esta personal, hay que deducir los costes correspondientes a las gastos en seguridad social.

A continuación, la mencionada Ley de Presupuestos, en su artículo 19.cinco, fija las retribuciones básicas de los funcionarios a los que resulta de aplicación del artículo 76 del Real Decreto 5/2015, de 30 de octubre, e incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, en los términos de la disposición final cuarta del TREBEP o de las Leyes de Función Pública dictadas en desarrollo de aquel (en el ámbito de la Comunidad de Madrid no hay desarrollo legal), percibirán, en concepto de sueldo y trienios, en las nóminas ordinarias de enero a diciembre de 2022, las cuantías referidas a doce mensualidades que se recogen a continuación:

Grupo/Subgrupo EBEP Sueldo	Sueldo (€)	Trienios (€)
A1	14.864,16	572,04
A2	12.852,72	466,56
B	11.235,00	409,32
C1	9.650,28	353,16
C2	8.031,60	240,36
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	7.351,08	180,96

Los funcionarios a que se refiere el punto anterior percibirán, en cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre en el año 2022, en concepto de sueldo y trienios, los importes que se recogen a continuación:

Grupo/Subgrupo EBEP Sueldo	Sueldo (€)	Trienios (€)
A1	764,37	29,43
A2	781,15	28,35
B	809,20	29,50
C1	695,06	25,41
C2	663,20	19,83
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	612,59	15,08

En cuanto a las retribuciones del personal laboral, se encuentran recogidas en la relación de puestos del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, aprobada mediante acuerdo del Pleno Municipal de fecha 22 de septiembre de 2021.

### **3.- Cálculo de la masa salarial de la plantilla municipal.**

Aplicando las cantidades reflejadas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022, la RPT del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama, así como las reglas de cálculo de la masa salarial indicadas anteriormente, se obtienen los datos para el presente ejercicio, lo que permite compararlos con los años precedentes en términos homogéneos:

<b>Masa salarial del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama.- Comparativa</b>			
	2022	2021	2020
Total Capitulo 1	9.153.432,00	8.895.740,00	8.675.764,00
Subida Salarial	183.068,66 (2%)	80.061,66 (0,90%)	904.288,11 (6,70%)
Creación Plazas	38.151,60	67.840,42	265.320,68
Seguridad Social	1.975.711,52	1.925.356,00	1.810.516,00
Total Masa Salarial	7.177.720,48	6.970.384,00	6.865.248,00
Total Masa Salarial Homogénea	6.956.500,22	6.822.481,92	6.865.248,00
VAR Total Masa Salarial Homogénea	1,96%	-0,62%	1,22%

Para la concreta determinación de la masa salarial en los términos señalados en el artículo 19.cuatro de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022, se ha de deducir de la masa salarial homogénea del global de la plantilla, la cantidad correspondiente a los gastos de seguridad social del personal laboral, que constituyen el 52,84 % del total. Así, la masa salarial asciende a la cantidad de 5.912.534,25 €.

En todo caso, el incremento del capítulo 1 se encuentra dentro de los márgenes de variación previstos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022.

#### **4.- Plantilla presupuestaria 2022.-**

Con los datos indicados, la plantilla presupuestaria queda confeccionada de la siguiente manera:

Número de puesto	Denominación del puesto	Grupo	Nivel	Sueldo	CD	CE	Total Mensual	Observaciones
<b>ÁREA ADMINISTRACIÓN GENERAL</b>								
<b>ALCALDÍA</b>								
1-AG-4.0-01	Secretario/a de Alcaldía	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante
2-AG-4.0-02	Conductor/a	C2	16	669,30	390,85	983,29	2.043,44	PL/Propiedad
2-AG-4.0-03	Conserje	C2	15	669,30	365,73	553,50	1.588,53	PL/Vacante PI
2-AG-4.1-01	Director/a de Comunicación	A2	26	1.071,06	779,83	1.187,18	3.038,07	PL/Vacante PI
Personal eventual	Jefe/a Gabinete	-	-	-	-	Jornada completa	39.738,44 (anual)	Grado/Licenciado/Diplomado Universitario
Personal eventual	Asesor/a Económico	-	-	-	-	Jornada completa	39.738,44 (anual)	Grado/Licenciado/Diplomado Universitario
Personal eventual	Asesor/a Urbanismo y Medio Ambiente	-	-	-	-	Jornada completa	39.738,44 (anual)	Grado/Licenciado/Diplomado Universitario
Personal eventual	Asesor/a Infraestructuras, Obras y Servicios	-	-	-	-	Jornada completa	39.738,44 (anual)	Grado/Licenciado/Diplomado Universitario

SECRETARÍA								
1-AG-1.0-01	Secretario/a General	A1	30	1.238,68	1.081,99	2.734,26	5.054,93	FHN/FC/Propiedad
1-AG-1.0-02	Vicesecretario/a	A1	28	1.238,68	929,71	2.294,79	4.463,18	FHN/FC/Vacante
1-AG-1.0-03	Letrado	A1	28	1.238,68	929,71	1.665,80	3.867,51 €	FC/Vacante
1-AG-1.1-01	Archivero/a	A1	24	1.238,68	651,06	1.236,47	3.126,21	PL/Vacante
1-AG-1.2-01	Jefe/a de Negociado	C1	22	804,19	569,45	1.151,55	2.525,19	FC/Vacante/PI
1-AG-1.2-02	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
1-AG-1.2-05	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
1-AG-1.2-07	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
1-AG-1.2-08	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante
1-AG-1.2-09	Conserje	C2	15	669,30	365,73	553,50	1.588,53	FC/Vacante/PI
1-AG-1.2-10	Conserje	C2	15	669,30	365,73	553,50	1.588,53	FC/Vacante/PI
1-AG-1.3-01	T.A.G.	A1	26	1.238,68	779,83	1.531,04	3.549,55	FC/Vacante/PI
1-AG-1.3-02	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Propiedad
1-AG-1.3-04	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
1-AG-1.3-05	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
1-AG-1.3-06	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
INTERVENCIÓN								
1-AG-2.0-01	Interventor/a	A1	30	1.238,68	1.081,99	2.734,26	5.054,93	FC/FHN/Vacante
1-AG-2.0-02	Vicesecretario/a - Interventor/a	A1	28	1.238,68	929,71	2.294,79	4.463,18	FC/FHN/Propiedad
1-AG-2.1-01	T.A.G.	A1	26	1.238,68	779,83	1.531,04	3.549,55	FC/Vacante
1-AG-2.1-03	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Propiedad
1-AG-2.1-04	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
1-AG-2.2-01	T.A.G.	A1	26	1.238,68	779,83	1.531,04	3.549,55	FC/Vacante
TESORERÍA								
1-AG-3.0-01	Tesorero/a	A1	30	1.238,68	1.081,99	2.508,59	4.829,26	FC/FHN/Propiedad
1-AG-3.1-02	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
1-AG-3.2-01	T.A.G.	A1	26	1.238,68	779,83	1.531,04	3.549,55	FC/Vacante
1-AG-3.2-02	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Propiedad
1-AG-3.2-03	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Propiedad
1-AG-3.2-04	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Propiedad
1-AG-3.2-05	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
1-AG-3.2-06	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
1-AG-3.2-07	Jefe/a de Negociado	C1	22	0,00 €	0,00	1.151,55	1.151,55	Vacante/concurso interno
CONTRATACIÓN								
1-AG-5.0-01	Jefe/a Servicio de Contratación	A1	28	1.238,68	929,71	1.699,12	3.867,51	FC/Vacante PI
1-AG-5.0-02	T.A.G.	A1	26	1.238,68	779,83	1.531,04	3.549,55	FC/Vacante
1-AG-5.0-03	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante
1-AG-5.0-04	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
RRHH								
1-AG-6.0-01	Jefe/a Servicio de RRHH	A1	28	1.238,68	929,71	1.699,12	3.867,51	FC/Vacante/PI

1-AG-6.1-02	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante0
1-AG-6.1-04	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
1-AG-6.1-05	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
<b>NUEVAS TECNOLOGIAS</b>								
1-AG-7.0-01	Jefe/a Servicio de Nuevas Tecnologías	A1	28	1.238,68	929,71	1.699,12	3.867,51	FC/Vacante/PI
1-AG-7.1-01	Técnico/a Auxiliar de Informática	C1	19	804,19	466,05	776,80	2.047,04	PL/Propiedad
1-AG-7.1-02	Técnico/a Auxiliar de Informática	C1	19	804,19	466,05	776,80	2.047,04	FC/Vacante
<b>ÁREA DE SERVICIOS A LA CIUDADANÍA</b>								
<b>CULTURA</b>								
1-SC-1.0-02	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
1-SC-1.1-01	Bibliotecario/a	A2	22	1.071,06	569,45	1.169,96	2.810,47	FC/Propiedad
2-SC-1.1-02	Técnico/a Auxiliar de Biblioteca	C1	19	804,19	466,05	673,47	1.943,71	PL/Propiedad
2-SC-1.1-04	Técnico/a Auxiliar de Biblioteca	C1	19	804,19	466,05	673,47	1.943,71	PL/Vacante
2-SC-1.2-01	Encargado/a Centro Cultural	C1	19	804,19	466,05	992,98	2.263,22	PL/Vacante
2-SC-1.2-02	Ayudante/a Centro Cultural	C2	16	669,30	390,85	668,12	1.728,27	PL/Propiedad
2-SC-1.3-01	Director/ Profesor/a Escuela de Música	A2	20	1.071,06	491,11	1.092,17	2.654,34	PL/Vacante/PI
2-SC-1.3-02	Profesor/a Escuela de Música	A2	20	1.071,06	491,11	468,58	2.030,75	PL/Propiedad
2-SC-1.3-03	Profesor/a Escuela de Música	A2	20	1.071,06	491,11	468,58	2.030,75	PL/Propiedad
2-SC-1.3-04	Profesor/a Escuela de Música	A2	20	1.071,06	491,11	468,58	2.030,75	PL/Propiedad
2-SC-1.3-05	Profesor/a Escuela de Música	A2	20	1.071,06	491,11	468,58	2.030,75	PL/Propiedad
2-SC-1.3-06	Profesor/a Escuela de Música	A2	20	1.071,06	491,11	468,58	2.030,75	PL/Vacante
2-SC-1.3-07	Profesor/a Escuela de Música	A2	20	1.071,06	491,11	468,58	2.030,75	PL/Propiedad
2-SC-1.3-08	Profesor/a Escuela de Música	A2	20	1.071,06	491,11	468,58	2.030,75	PL/Propiedad
<b>DEPORTES</b>								
1-SC-2.0-01	Jefe/a Servicio Deportes	A1	28	1.238,68	929,71	1.699,12	3.867,51	PL/Vacante/PI
1-SC-2.0-02	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
2-SC-2.1-01	Conserje	C2	15	669,30	365,73	772,65	1.807,68	PL/Vacante
2-SC-2.1-02	Conserje	C2	15	669,30	365,73	772,65	1.807,68	PL/Vacante/PI
2-SC-2.1-03	Conserje	C2	15	669,30	365,73	772,65	1.807,68	PL/Vacante
2-SC-2.1-04	Conserje	C2	15	669,30	365,73	772,65	1.807,68	PL/Vacante/PI

2-SC-2.1-05	Conserje	C2	15	669,30	365,73	772,65	1.807,68	PL/Vacante
2-SC-2.1-06	Conserje	C2	15	669,30	365,73	772,65	1.807,68	PL/Vacante/PI
2-SC-2.1-07	Conserje	C2	15	669,30 €	365,73	772,65	1.807,68	PL/Vacante/PI
2-SC-2.2-01	Coordinador/a Deportivo	C1	19	804,19	466,05	975,17	2.245,41	PL/Propiedad
2-SC-2.2-02	Coordinador/a Deportivo	C1	19	804,19	466,05	975,17	2.245,41	PL/Propiedad
2-SC-2.2-03	Coordinador/a Deportivo	C1	19	804,19	466,05	975,17	2.245,41	PL/Vacante
2-SC-2.2-04	Coordinador/a Deportivo	C1	19	804,19	466,05	975,17	2.245,41	PL/Propiedad
2-SC-2.2-06	Coordinador/a Deportivo	C1	19	804,19	466,05	975,17	2.245,41	PL/Propiedad
2-SC-2.2-07	Coordinador/a Deportivo	C1	19	804,19	466,05	975,17	2.245,41	PL/Propiedad
2-SC-2.2-08	Coordinador/a Deportivo	C1	19	804,19	466,05	975,17	2.245,41	PL/Propiedad
2-SC-2.2-09	Coordinador/a Deportivo	C1	19	804,19	466,05	975,17	2.245,41	PL/Propiedad
2-SC-2.2-10	Coordinador/a Deportivo	C1	19	804,19	466,05	975,17	2.245,41	PL/Propiedad
<b>PROMOCIÓN ECONÓMICA</b>								
1-SC-5.1-01	Técnico/a de Formación y Empleo	A2	22	1.071,06	569,45	1.041,69	2.682,20	FC/Propiedad
<b>ATENCIÓN A LA CIUDADANIA</b>								
1-SC-6.0-02	T.A.G.	A1	26	1.238,68	779,83	1.531,04	3.549,55	FC/Vacante/PI
1-SC-6.1-01	Técnico/a de Consumo	A2	22	1.071,06	569,45	1.045,84	2.686,35	PL/Vacante
2-SC-6.2-01	Auxiliar de Turismo	OAP	14	612,59	340,70	645,56	1.598,85	PL/Vacante
<b>EDUCACIÓN</b>								
1-SC-3.0-01	Administrativo/a* (educación)	C1	20	804,19	491,11	957,34	2.252,64	FC/Vacante/PI
2-SC-3.1.1-01	Director/a Escuela Infantil	A2	22	1.071,06	569,45	1.092,17	2.732,68	PL/propiedad
2-SC-3.1.1-02	Maestro/a Educación Infantil	A2	22	1.071,06	569,45	682,97	2.323,48	PL/propiedad
2-SC-3.1.1-03	Maestro/a Educación Infantil	A2	22	1.071,06	569,45	682,97	2.323,48	PL/propiedad
2-SC-3.1.1-04	Maestro/a Educación Infantil	A2	22	1.071,06	569,45	682,97	2.323,48	PL/Vacante
2-SC-3.1.1-05	Maestro/a Educación Infantil	A2	22	1.071,06	569,45	682,97	2.323,48	PL/propiedad
2-SC-3.1.1-06	Maestro/a Educación Infantil	A2	22	1.071,06	569,45	682,97	2.323,48	PL/propiedad
2-SC-3.1.1-07	Maestro/a Educación Infantil	A2	22	1.071,06	569,45	682,97 €	2.323,48	PL/propiedad
2-SC-3.1.1-08	Maestro/a Educación Infantil	A2	22	1.071,06	569,45	682,97	2.323,48	PL/propiedad
2-SC-3.1.1-09	Maestro/a Educación Infantil	A2	22	1.071,06	569,45	682,97	2.323,48	PL/propiedad
2-SC-3.1.1-10	Educador/a Infantil	C1	22	804,19	569,45	687,13	2.060,77	PL/propiedad
2-SC-3.1.1-11	Educador/a Infantil	C1	22	804,19	569,45	687,13	2.060,77	PL/propiedad
2-SC-3.1.1-12	Educador/a Infantil	C1	22	804,19	569,45	687,13	2.060,77	PL/Vacante



2-SC-3.1.1-13	Educador/a Infantil	C1	22	804,19	569,45	687,13	2.060,77	PL/propiedad
2-SC-3.1.1-14	Educador/a Infantil	C1	22	804,19	569,45	687,13	2.060,77	PL/Vacante
2-SC-3.1.2-01	Director/a Escuela Infantil	A2	22	1.071,06	569,45	1.092,17	2.732,68	PL/Vacante
2-SC-3.1.2-02	Maestro/a Educación Infantil	A2	22	1.071,06	569,45	682,97	2.323,48	PL/propiedad
2-SC-3.1.2-03	Maestro/a Educación Infantil	A2	22	1.071,06	569,45	682,97	2.323,48	PL/Vacante
2-SC-3.1.2-04	Maestro/a Educación Infantil	A2	22	1.071,06	569,45	682,97	2.323,48	PL/Vacante
2-SC-3.1.2-05	Maestro/a Educación Infantil	A2	22	1.071,06	569,45	682,97	2.323,48	PL/Vacante
2-SC-3.1.2-06	Maestro/a Educación Infantil	A2	22	1.071,06	569,45	682,97	2.323,48	PL/Vacante
2-SC-3.1.2-07	Maestro/a Educación Infantil	A2	22	1.071,06	569,45	682,97	2.323,48	PL/Vacante
2-SC-3.1.2-08	Educador/a Infantil	C1	22	804,19	569,45	687,13	2.060,77	PL/propiedad
2-SC-3.1.2-09	Educador/a Infantil	C1	22	804,19	569,45	687,13	2.060,77	PL/Vacante
2-SC-3.1.2-10	Educador/a Infantil	C1	22	804,19	569,45	687,13	2.060,77	PL/propiedad
2-SC-3.1.2-11	Educador/a Infantil	C1	22	804,19	569,45	687,13	2.060,77	PL/Vacante
2-SC-3.1.2-13	Cocinero/a	C2	15	669,30	365,73	579,03	1.614,06	PL/Vacante
2-SC-3.1.2-14	Cocinero/a	C2	15	669,30	365,73	579,03	1.614,06	PL/Vacante
2-SC-3.2-01	Conserje	C2	15	669,30	365,73	690,69	1.725,72	PL/Vacante/PI
2-SC-3.2-02	Conserje	C2	15	669,30	365,73	690,69	1.725,72	PL/Vacante
2-SC-3.2-03	Conserje	C2	15	669,30	365,73	690,69	1.725,72	PL/Vacante
2-SC-3.2-04	Conserje	C2	15	669,30	365,73	690,69	1.725,72	PL/Vacante/PI
<b>SERVICIOS SOCIALES</b>								
1-SC-4.0-01	Jefe/a de Servicio Servicios Sociales	A1	28	1.238,68	929,71	1.699,12	3.867,51	FC/Vacante/PI
1-SC-4.0-04	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
1-SC-4.1-01	Trabajador/a Social	A2	22	1.071,06	569,45	1.126,02	2.766,53	PL/Propiedad
1-SC-4.1-02	Trabajador/a Social	A2	22	1.071,06	569,45	1.126,02	2.766,53	PL/Propiedad
1-SC-4.1-03	Educador/a Social	A2	22	1.071,06	569,45	1.126,02	2.766,53	PL/Propiedad
1-SC-4.2-02	Educador/a Social	A2	22	1.071,06	569,45	1.126,02	2.766,53	PL/Vacante
1-SC-4.2-01	Trabajador/a Social	A2	22	1.071,06	569,45	1.126,02	2.766,53	PL/Propiedad
2-SC-4.0-06	Conserje	C2	15	669,30	365,73	583,20	1.618,23	PL/Vacante
<b>ÁREA DE SEGURIDAD CIUDADANA</b>								
<b>POLICIA LOCAL</b>								
1-SG-1.0-01	Subinspector/a de Policía	A2	26	1.071,06	779,83	3.136,33	4.987,22	FC/Vacante
1-SG-1.0-02	Subinspector/a de Policía	A2	26	1.071,06	779,83	2.187,88	4.038,77	FC/Propiedad
1-SG-1.0-03	Oficial de Policía	C1	22	804,19	569,45	1.787,60	3.161,24	FC/Vacante
1-SG-1.0-04	Oficial de Policía / Agente Tutor	C1	22	804,19	569,45	1.787,60	3.161,24	FC/Propiedad
1-SG-1.0-05	Oficial de Policía	C1	22	804,19	569,45	1.787,60	3.161,24	FC/Propiedad
1-SG-1.0-06	Oficial de Policía	C1	22	0,00	0,00	1.787,60	1.787,60	FC/Vacante/PI

1-SG-1.0-07	Oficial de Policía Noche	C1	22	0,00	0,00	2.071,04	2.071,04	FC/Vacante/PI
1-SG-1.0-09	Policía	C1	20	804,19	491,11	1.484,13	2.779,43	FC/Propiedad
1-SG-1.0-10	Policía	C1	20	804,19	491,11	1.484,13	2.779,43	FC/Propiedad
1-SG-1.0-11	Policía	C1	20	804,19	491,11	1.484,13	2.779,43	FC/Propiedad
1-SG-1.0-13	Policía	C1	20	804,19	491,11	1.484,13	2.779,43	FC/Propiedad
1-SG-1.0-14	Policía	C1	20	804,19	491,11	1.484,13	2.779,43	FC/Propiedad
1-SG-1.0-15	Policía	C1	20	804,19	491,11	1.484,13	2.779,43	FC/Propiedad
1-SG-1.0-16	Policía	C1	20	804,19	491,11	1.484,13	2.779,43	FC/Propiedad
1-SG-1.0-17	Policía	C1	20	804,19	491,11	1.484,13	2.779,43	FC/Propiedad
1-SG-1.0-18	Policía	C1	20	804,19	491,11	1.484,13	2.779,43	FC/Propiedad
1-SG-1.0-19	Policía	C1	20	804,19	491,11	1.484,13	2.779,43	FC/Propiedad
1-SG-1.0-21	Policía	C1	20	804,19	491,11	1.484,13	2.779,43	FC/Propiedad
1-SG-1.0-22	Policía	C1	20	804,19	491,11	1.484,13	2.779,43	FC/Propiedad
1-SG-1.0-23	Policía	C1	20	804,19	491,11	1.484,13	2.779,43	FC/Propiedad
1-SG-1.0-24	Policía	C1	20	804,19	491,11	1.484,13	2.779,43	FC/Propiedad
1-SG-1.0-26	Policía	C1	20	804,19	491,11	1.484,13	2.779,43	FC/Propiedad
1-SG-1.0-33	Policía (Noche)	C1	20	804,19	491,11	1.808,98	3.104,28	FC/Propiedad
1-SG-1.0-34	Policía (Noche)	C1	20	804,19	491,11	1.808,98	3.104,28	FC/Propiedad
1-SG-1.0-35	Policía (Noche)	C1	20	804,19	491,11	1.808,98	3.104,28	FC/Propiedad
1-SG-1.0-36	Policía (Noche)	C1	20	804,19	491,11	1.808,98	3.104,28	FC/Vacante
1-SG-1.0-37	Policía (Noche)	C1	20	804,19	491,11	1.808,98	3.104,28	FC/Propiedad
1-SG-1.0-38	Policía (Noche)	C1	20	804,19	491,11	1.808,98	3.104,28	FC/Propiedad
1-SG-1.0-41	Policía (Noche)	C1	20	804,19	491,11	1.808,98	3.104,28	FC/Propiedad
1-SG-1.0-43	Policía (Noche)	C1	20	804,19	491,11	1.808,98	3.104,28	FC/Vacante
1-SG-1.0-44	Policía (Noche)	C1	20	804,19	491,11	1.808,98	3.104,28	FC/Propiedad
<b>PROTECCION CIVIL</b>								
1-SG-2.0-01	Jefe/a de Servicio Local de Protección Civil	A1	28	1.238,68	929,71	1.699,12	3.867,51	FC/Vacante/PI
<b>ÁREA DE SERVICIOS A LA CIUDAD</b>								
<b>INDUSTRIA</b>								
1-SCD-1.0-01	Jefe/a Servicio de Industria	A1	28	1.238,68	929,71	1.699,12	3.867,51	FC/Vacante/PI
<b>URBANISMO</b>								
1-SCD-4.0-01	Jefe/a de Servicio Urbanismo	A1	28	0,00	0,00	1.699,12	1.699,12	Vacante/concurso interno
1-SCD-4.0-02	Arquitecto/a Superior	A1	26	1.238,68	779,83	1.304,17	3.322,68	FC/Propiedad
1-SCD-4.0-03	Arquitecto/a Superior	A1	26	1.238,68	779,83	1.304,17	3.322,68	FC/Propiedad
1-SCD-4.0-04	Arquitecto/a Técnico/a	A2	24	1.071,06	651,06	1.071,97	2.794,09	FC/Vacante
1-SCD-4.0-06	T.A.G.	A1	26	1.238,68	779,83	1.531,04	3.549,55	FC/Propiedad
1-SCD-4.1-01	Jefe/a de Negociado	C1	22	804,19	569,45	1.151,55	2.525,19	FC/Vacante/PI
1-SCD-4.1-02	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI

MEDIO AMBIENTE								
1-SCD-2.0-02	Técnico/a Medio Ambiente	A1	24	1.238,68	651,06	1.206,69	3.096,43	FC/Propiedad
1-SCD-2.0-03	Administrativo	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/vacante
INFRAESTRUCTURAS								
1-SCD-3.0-01	Jefe/a de Servicio Infraestructuras	A1	28	1.238,68	929,71	1.699,12	3.867,51	FC/Vacante/PI
1-SCD-3.0-02	Administrativo/a	C1	20	804,19	491,11	869,38	2.164,68	FC/Vacante/PI
1-SCD-3.0-03	Arquitecto/a Técnico Encargado/a	A2	24	1.071,06	651,06	1.380,78	3.102,90	FC/Vacante
1-SCD-3.2-01	Encargado/a de Servicios	A2	22	1.071,06	569,45	1.438,40	3.078,91	FC/Vacante
2-SCD-3.1-01	Electricista	C2	16	669,30	390,85	953,78	2.013,93	PL/Propiedad
2-SCD-3.1-02	Oficial Servicios Múltiples	C2	16	669,30	390,85	953,78	2.013,93	PL/Propiedad
2-SCD-3.1-03	Oficial Servicios Múltiples	C2	16	669,30	390,85	953,78	2.013,93	PL/Propiedad
2-SCD-3.1-04	Oficial Servicios Múltiples	C2	16	669,30	390,85	953,78	2.013,93	PL/Propiedad
2-SCD-3.1-05	Peón Servicios Múltiples	OAP	14	612,59	340,70	870,05	1.823,34	PL/Propiedad
2-SCD-3.1-06	Peón Servicios Múltiples	OAP	14	612,59	340,70	870,05	1.823,34	PL/Propiedad
2-SCD-3.1-07	Peón Servicios Múltiples	OAP	14	612,59	340,70	870,05	1.823,34	PL/Vacante
2-SG-2.0-01	Conserje	C2	15	669,30 €	365,73 €	772,65 €	1.807,68 €	PL/Vacante
2-SG-2.0-02	Conserje	C2	15	669,30 €	365,73 €	772,65 €	1.807,68 €	PL/Vacante
2-SG-2.0-03	Conserje	C2	15	669,30 €	365,73 €	772,65 €	1.807,68 €	PL/Vacante
2-SG-2.0-04	Conserje	C2	15	669,30 €	365,73 €	772,65 €	1.807,68 €	PL/Vacante
2-SG-2.0-05	Conserje	C2	15	669,30 €	365,73 €	772,65 €	1.807,68 €	PL/Vacante
2-SG-2.0-06	Conserje	C2	15	669,30 €	365,73 €	772,65 €	1.807,68 €	PL/Vacante
PUESTOS DE TRABAJO A EXTINGUIR								
-	Administrativo	C1	19	804,19 €	466,05 €	869,38 €	2.139,62 €	A extinguir RPT
-	Agente de Empleo y Desarrollo Local	A2	22	1.071,06 €	569,45 €	1.026,07 €	2.666,58 €	A extinguir RPT
-	Arquitecto Técnico	A2	22	1.071,06 €	569,45 €	1.026,07 €	2.666,58 €	A extinguir RPT
-	Auxiliar Administrativo 19 plazas	C2	16	669,30 €	390,85 €	600,55 €	1.660,70 €	A extinguir RPT
-	Ayudante Cocina	OAP	12	612,59 €	290,50 €	604,38 €	1.507,47 €	A extinguir RPT
-	Coordinador/a de Deportes	A2	22	1.071,06 €	569,45 €	954,06 €	2.594,57 €	A extinguir RPT
-	Encargada Centro 3ª Edad	OAP	12	612,59 €	290,50 €	690,72 €	1.593,81 €	A extinguir RPT
-	Graduado Social	A2	22	1.071,06 €	569,45 €	1.142,16 €	2.782,67 €	A extinguir RPT
-	Ingeniero Industrial	A1	24	1.214,39 €	651,06 €	1.206,69 €	3.072,14 €	A extinguir RPT
-	Limpiador/a 6 plazas	OAP	12	612,59 €	290,50 €	687,40 €	1.590,49 €	A extinguir RPT
-	Peón servicios múltiples 3 plazas	OAP	12	612,59 €	290,50 €	870,05 €	1.773,14 €	A extinguir RPT
-	Subalterno	OAP	12	612,59 €	290,50 €	747,03 €	1.650,12 €	A extinguir RPT
-	Técnico Administración Grado Medio 2 plazas	A2	22	1.071,06 €	569,45 €	1.026,07 €	2.666,58 €	A extinguir RPT

-	Técnico Auxiliar de Biblioteca	C1	19	804,19 €	466,05 €	673,47 €	1.943,71 €	A extinguir RPT
-	Técnico de Desarrollo Local 3 plazas	A2	22	1.071,06 €	569,45 €	1.026,07 €	2.666,58 €	A extinguir RPT
-	Titulado Superior	A1	24	1.214,39 €	651,06 €	1.206,69 €	3.072,14 €	A extinguir RPT

En cuanto a estos créditos, es preciso reseñar que se ha incluido una partida destinada personal eventual, definido en el artículo 12 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Público del Empleado Público. En cuanto a las entidades locales, su número, nombramiento y retribuciones se rige por lo establecido en los artículos 104 y 104 bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

Con relación al ejercicio anterior, los dos puestos de trabajo eventual que tenían media jornada pasan a tener jornada completa, produciéndose un incremento del gasto de la partida correspondiente en 39.738,44 €.

#### **5.- Otros créditos presupuestarios incluidos en el Capítulo 1:**

En el Capítulo 1 del presupuesto se incluyen las siguientes partidas:

- Formación del personal: 2.000 euros.
- Acción social: 14.500 euros.

#### **QUINTO.- NEGOCIACIÓN DE LA PLANTILLA PRESUPUESTARIA**

Con relación a la necesidad de negociación de la Oferta de Empleo Público, de la Relación de Puestos de Trabajo y de la Plantilla Presupuestaria, hemos de traer a colación en este punto lo dispuesto en el artículo 37, apartado 1, del TREBEP, que viene a determinar las materias negociables, reservando el apartado segundo a aquellas materias excluidas de negociación.

En principio, teniendo en cuenta que el alcance de una plantilla presupuestaria es menor que la de una relación de puestos de trabajo, y que normalmente supone una traslación de las decisiones de las Administraciones Públicas que afectan a sus potestades de organización, el contenido de aquélla sería una materia excluida de la obligatoriedad de negociación.

No obstante, la doctrina del Tribunal Supremo interpreta de forma estricta las materias excluidas de la obligatoriedad de negociación, limitándolas a la *“estructuración de las competencias de los órganos de la administración, elección de las modalidades de gestión de los servicios públicos y dotación y asignación de medios”* (FJ 3.º, STS de 7 de febrero de 2014).

En cualquier caso, la jurisprudencia insiste en que si las consecuencias del ejercicio de tales potestades repercuten sobre las condiciones de trabajo, deben ser aquéllas objeto de negociación (SSTS de 30 de junio de 2013 y de 29 de enero de 2014), y concluye que las RPT deben serlo, conforme a una amplia y constante jurisprudencia. Respecto del alcance de la locución *“condiciones de trabajo”*, lo fija igualmente (FJ 7.º) afirmando que no puede extenderse hasta el punto de comprender toda regulación que afecte a un determinado cuerpo de funcionarios, sino

que *“ha de limitarse a las circunstancias que repercutan en la forma en que se desempeñe el trabajo en un puesto determinado”* (STS de 6 de febrero de 2007, rec. 639/2002).

En conclusión, la negociación colectiva será preceptiva cuando la concreta actuación de la Administración *“tenga un contenido sustantivo y una incidencia en la ordenación de las condiciones de trabajo”* (STS de 6 de julio de 2011, rec. 2580/2009), en concreto, cuando *“el contenido del presupuesto o de la resolución de que se trate afecte a las condiciones de trabajo del personal funcionario o laboral”* (STS de 22 de octubre de 2012, rec. 2959/2011), y en general, *“cuando el ejercicio de dichas potestades organizativas pueda tener repercusión en las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos”* (STS de 8 de noviembre de 2013, rec. 3105/2012). En definitiva *“lo determinante para considerar preceptiva la negociación colectiva previa es, pues, que la concreta actuación de la Administración afecte o tenga repercusión en las condiciones de trabajo de los funcionarios públicos; esto es, que tenga un contenido sustantivo y una incidencia en la ordenación de las condiciones de trabajo”*.

En todo caso, con fecha 15 de diciembre de 2021, se reunió la Mesa General Negociadora que debatió una propuesta de la Concejalía delegada de Recursos Humanos que consta en el acta de la sesión.

#### **SEXTO.- COMPETENCIA PARA LA APROBACIÓN DE LA PLANTILLA DE PERSONAL**

La aprobación de la plantilla de personal y la relación de puestos de trabajo, así como la fijación de la cuantía de las retribuciones complementarias fijas y periódicas de funcionarios, número y régimen del personal eventual, es una competencia atribuida al Pleno de la Corporación, de conformidad con el artículo 22, apartado 2, letra i, de la Ley 7/1985, de 2 de abril.

#### **CONCLUSIÓN**

En atención a lo expuesto anteriormente, se informa favorablemente la plantilla presupuestaria del Presupuesto General del Ayuntamiento de Paracuellos de Jarama para el ejercicio 2022.

No obstante, la Corporación acordará lo que estime procedente.