

Doña Inmaculada de León Pérez, Técnica de Recursos Humanos del Ayuntamiento de Puerto del Rosario, en relación con el expediente relativo al Presupuesto General de la Corporación para el año 2025, y de acuerdo con lo ordenado por el Sr. Alcalde mediante providencia de fecha 05 de diciembre de 2024, recibido en el departamento de personal el día 10 de diciembre de 2024, emite el siguiente:

INFORME TÉCNICO

El artículo 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (en adelante, TRLHL), establece que los presupuestos de las entidades locales deben ser elaborados por su presidente. Para su presentación al pleno, se requiere acompañar la siguiente documentación: una memoria explicativa del contenido presupuestario, la liquidación del presupuesto del ejercicio anterior, el anexo de personal, el anexo de inversiones, un informe económico-financiero y las bases de ejecución correspondientes.

El presente anexo tiene como objetivo principal exponer los aspectos más relevantes del Capítulo 1, Gastos de Personal, de la plantilla de empleados públicos al servicio de esta corporación local. Se destacan los cambios más significativos en relación al ejercicio 2024, considerando las necesidades previstas para 2025 y los acuerdos alcanzados con los representantes sindicales, que tienen impacto directo en el mencionado capítulo del presupuesto. Todo ello se realiza desde una perspectiva de máxima austeridad, pero sin comprometer la adecuada prestación de los servicios públicos.

En cuanto a la plantilla y los gastos de personal, el artículo 90.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local (en adelante, LBRL), dispone que corresponde a cada Corporación Local aprobar anualmente, a través de sus presupuestos, la Plantilla que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. En este sentido, continúa añadiendo el párrafo segundo del citado precepto, las plantillas deberán responder a los principios de racionalidad, economía y eficiencia y establecerse de acuerdo con la ordenación general de la economía, sin que los gastos de personal puedan rebasar los límites que se fijan con carácter general.

El procedimiento para la aprobación de la plantilla incluye los siguientes pasos fundamentales:

1º) En principio la aprobación de la plantilla no es objeto de negociación, dado que tiene un ámbito más reducido que la Relación de Puestos de Trabajo, pues no recoge las características esenciales del puesto, ni requisitos para su ocupación, y su finalidad es distinta, predominantemente de ordenación presupuestaria, y por ello exenta de preceptiva negociación sindical, todo ello sin perjuicio de la consulta a realizar a los representantes sindicales (STS 16 de noviembre de 2001). Esto es así incluso, cuando la plantilla contenga amortización, transformación y creación de plazas respecto a la del ejercicio anterior (STS de 9 de abril 2014).

2º) La aprobación de la plantilla se inscribe dentro de la potestad de autoorganización de las administraciones, ya que no regula aspectos concretos de las condiciones de trabajo del personal. En este sentido, el Tribunal Supremo, en su sentencia del 12 de diciembre de 2003, reafirma que la aprobación de la plantilla equivale a la aprobación de una partida presupuestaria.

3º) Deberá recoger los aspectos señalados en el artículo 126 de Real Decreto Legislativo 781/1986, de 18 de abril, por el que se aprueba el Texto Refundido de las disposiciones legales vigentes en materia de Régimen Local, que señala:

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.*

En relación con la propuesta de la alcaldía respecto a la Plantilla del Personal del Il. Ayuntamiento de Puerto de El Rosario, debe ser objeto de negociación con la representación sindical, de conformidad con el artículo 37 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en el que precisa que deben ser objeto de negociación las decisiones de las Administraciones Públicas que puedan tener consecuencias sobre las condiciones del trabajo.

Se debe destacar que la plantilla de personal actúa como un instrumento de carácter financiero-presupuestario, representando una enumeración de todas las

plazas presupuestadas, tanto para funcionarios como para personal laboral y eventual. Su finalidad es limitar y organizar los gastos de personal previstos, habilitando las consignaciones necesarias para afrontar las retribuciones y garantizando su conexión directa con el presupuesto de la corporación local. Por esta razón, la aprobación o modificación de la plantilla está intrínsecamente vinculada a las decisiones presupuestarias.

Esta conexión de la plantilla con el presupuesto se manifiesta en la necesidad de que la misma respete los principios de racionalidad y economía, además de estar sujeta a las limitaciones que se fijen con carácter general en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Las cuantías e incrementos de las retribuciones de los funcionarios, y el incremento de la masa salarial del personal laboral del sector público deben ser fijados a través de la Leyes de Presupuestos Generales del Estado (en adelante, LPGE).

En octubre de 2022, la Mesa General de Negociación de la Función Pública a través del «Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI», publicado por la Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría del Estado de Función Pública, aprobó la propuesta del Ministerio de Hacienda y Función Pública, con el apoyo de los sindicatos CCOO y UGT, siendo uno de sus puntos más destacados el incremento de retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas en el periodo de tiempo comprendido entre 2022 y 2024; la cronología de estos incrementos pactados ha sido la siguiente:

AÑO	2022	2023	2024	TOTAL
INCREMENTO	3,5%	2,5%	2%	8%
SALARIAL		+0.5% Variable	+0,5% Variable	+1,5% Variable
		+0.5% Variable		

Para 2023, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (en adelante, LPGE'23) contempló en su artículo 19. Dos un incremento del 2,5% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022, el cual podría verse incrementando hasta en un punto adicional en función de dos cláusulas de revisión vinculadas al IPC y al PIB nominal.

Para el año 2024, el citado Acuerdo preveía la posibilidad de establecer un incremento fijo del 2%, sobre la base de las retribuciones ya incrementadas en el ejercicio anterior, además de un posible incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5% -el cual tendría efectos desde el 1 de enero de 2024- si la suma de la variación del IPCA (Índice de Precios de Consumo Armonizado) de los años 2022, 2023 y 2024 superaba el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024.

Ahora bien, el incremento del 2% para el ejercicio 2024, debido a la inexistencia de Ley de Presupuestos Generales del Estado se aprobó mediante Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, 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, (art.6).

Conviene tener en cuenta, además, la posibilidad de que los presupuestos generales se aprobarán en todo caso en el año 2025 -dada la situación actual de incertidumbre política-, lo que ha dado lugar a la prórroga automática de los presupuestos generales actuales. En ese caso, a partir del 1 de enero de 2025 las retribuciones del personal público quedarían congeladas, debiendo esperar a la promulgación de los nuevos PGE o de otra norma con rango de ley que acordara los incrementos retributivos (como, por ejemplo, sucedió ya en el año 2018).

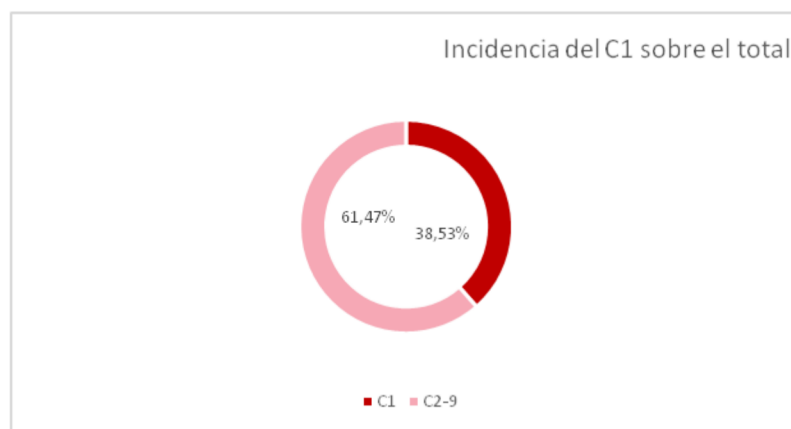
Al no disponer de un Proyecto de LPGE 2025, lo que sería conveniente es consignar crédito suficiente que permitiera hacer frente al posible incremento retributivo. Para ello, podría incluirse en el Fondo de Contingencia, capítulo V del presupuesto de gastos, «por si acaso» para financiar futuras modificaciones de crédito en el capítulo 1, de gastos de personal.

1. GASTOS DE PERSONAL.

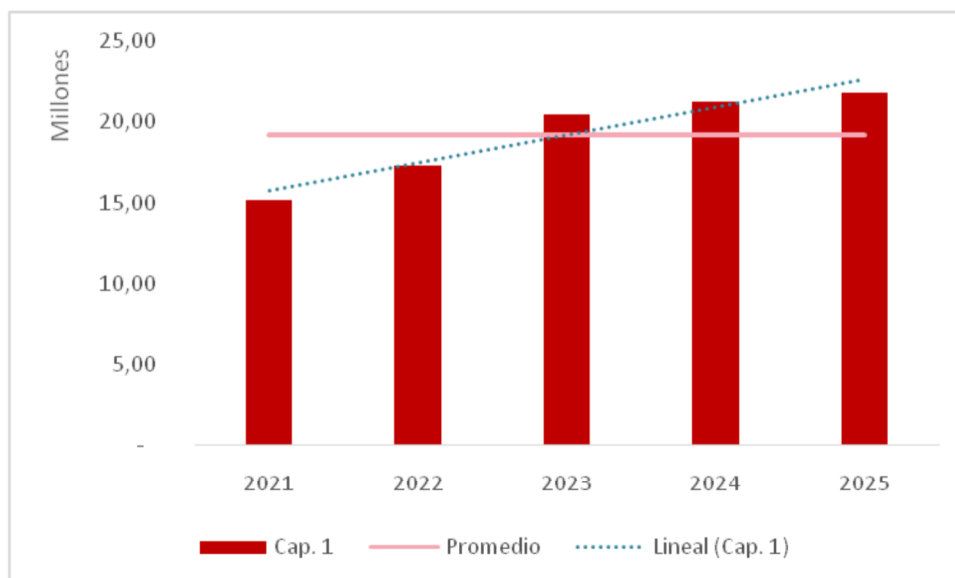
Las retribuciones del personal laboral al servicio de esta Corporación Local para el ejercicio 2025, se han calculado con relación al 31 de diciembre de 2024, siendo el gasto total del Capítulo de personal para el ejercicio de **VEINTIÚN MILLONES OCHOCIENTOS VEINTISIETE MIL SETECIENTOS SESENTA Y UN EUROS CON CINCO CÉNTIMOS (21.827.761,05€)**. Experimenta respecto del ejercicio anterior, un incremento del 2,47%, que en valor absoluto supone una cuantía de **QUINIENTOS**

VEINTISIETE MIL CIENTO EUROS CON DIECISIETE CÉNTIMOS (520.180,17.- €).

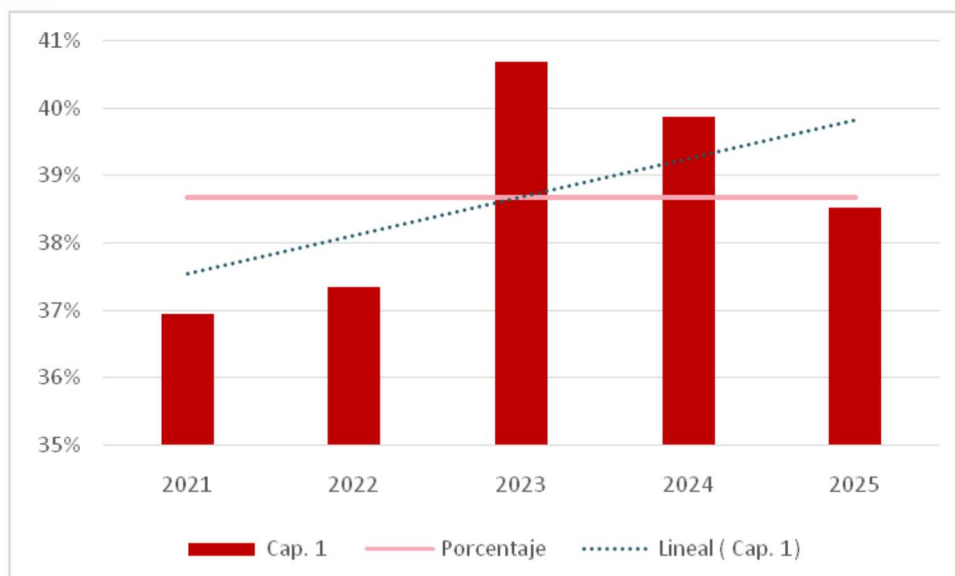
Porcentualmente el capítulo 1 supone un 38,53% del total de presupuestos de gastos de la entidad, tal y como se expone en el siguiente gráfico:



Interanualmente hablando, tal y como se muestra en el gráfico posterior y en términos absolutos, el presupuesto municipal se mantiene en torno a la media de los últimos años sin que el incremento para el ejercicio 2025 sobrepase la tendencia.



En términos porcentuales, la incidencia del capítulo 1, para el próximo año 2025 está por debajo de la media interanual, tal como se puede observar en el siguiente gráfico, aunque la tendencia que se muestra sigue siendo alcista para este periodo.



En cuanto al incremento del capítulo 1 para el presupuesto 2025, se debe a las siguientes circunstancias:

- Aplicación de lo establecido en el Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, 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. (art.6).
- Aplicación de lo establecido en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (0,5% variable según el PIB -Febrero 2024).
- Actualización de la antigüedad de la plantilla.
- Incremento de las retribuciones de los órganos de gobierno en base a lo establecido en el acuerdo plenario en sesión ordinaria de fecha 29 de abril de 2024, lo que ha supuesto respecto al ejercicio precedente un incremento total de **CIENTO SETENTA Y OCHO MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y UN EUROS CON CUARENTA Y UN CÉNTIMOS (178.991,41.-€)**. En este mismo orden de cosas, las retribuciones del personal eventual (asesores del equipo de gobierno) del Ayuntamiento de Puerto del Rosario sufre un incremento de **CINCUENTA Y SIETE MIL SEISCIENTOS CINCUENTA Y TRES EUROS CON CUARENTA Y SIETE CÉNTIMOS (57.653,47.-€)**. Estos dos hitos, suponen un 44,88% del total del incremento del capítulo 1 del ejercicio 2025 respecto al ejercicio precedente.

- Adecuación de los niveles de complemento de destino del personal en base a lo establecido en el Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo (disposición adicional sexta).
- Creación de nuevas plazas dando cumplimiento a lo ordenado por la providencia de la alcaldía:
 - 4Plazas de Ayudante de Gestión Social -OAP- (SSCC-F-34; SSCC-F-35; SSCC-F-36; SSCC-F-37).
 - 5 Plazas de administrativo -C1- (ALC-F-08; SECR-F-L-59; SPC-F-L-72; SPC-F-L-73; TES-F-L-28).
 - 2Plazas de Técnico de Técnico/a de Administración General -A1- (CTRT-F-32; TES-F-27).
 - 1 Técnico-a de Prevención de Riesgos Laborales (RRHH-F-15)
- Regularización del cálculo de la Seguridad Social en todas las plazas contempladas en el presente anexo.
- Se ha dotado el crédito para afrontar el proceso de promoción interna de las siguientes plazas, dando cumplimiento del Plan de Ordenación de Recursos Humanos aprobado en sesión plenaria:
 - 1 Plaza de grupo A2 a grupo A1.
 - 6 Plazas de grupo C1 a grupo B
 - 2 Plazas de grupo C2 a C1
 - 8 Plazas de grupo E a C2
 - 10 Plazas de bombero grupo C2 a bombero especialista C1
- Dotación presupuestaria de las jefaturas, según el organigrama municipal, así como la

De manera resumida, el capítulo de gastos de personal se configura tal y como se refleja a continuación:

		PRESUPUESTO 2025	PRESUPUESTO 2024	DIFERENCIA	PORCENTAJE
100	RETRIBUCIONES BÁSICAS Y OTRAS REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO.	655.000,00 €	518.884,86 €	136.115,14 €	26,23%
	10000 RETRIBUCIONES BÁSICAS.	655.000,00 €	518.884,86 €	136.115,14 €	26,23%
110	RETRIBUCIONES BÁSICAS Y OTRAS REMUNERACIONES DE PERSONAL EVENTUAL.	240.034,48 €	196.191,52 €	43.842,96 €	22,35%
	11000 RETRIBUCIONES BÁSICAS.	240.034,48 €	196.191,52 €	43.842,96 €	22,35%
120	RETRIBUCIONES BÁSICAS.	4.306.263,67 €	4.627.433,87 €	- 321.170,20 €	- 6,94%
	12000 SUELDOS DEL GRUPO A1.	546.528,24 €	479.722,88 €	66.805,36 €	13,93%
	12001 SUELDOS DEL GRUPO A2.	416.927,52 €	436.768,94 €	- 19.841,42 €	- 4,54%
	12002 SUELDOS DEL GRUPO B.	11.653,92 €	0,00 €	11.653,92 €	100,00%
	12003 SUELDOS DEL GRUPO C1.	1.653.700,32 €	1.176.953,52 €	476.746,80 €	40,51%
	12004 SUELDOS DEL GRUPO C2.	571.236,96 €	873.459,45 €	- 302.222,49 €	- 34,60%
	12005 SUELDOS DEL GRUPO E.	119.433,86 €	80.671,50 €	38.762,36 €	48,05%
	12006 TRIENIOS.	948.555,76 €	1.138.021,08 €	- 189.465,32 €	- 16,65%
	12009 OTRAS RETRIBUCIONES BÁSICAS.	38.227,09 €	441.836,50 €	- 403.609,41 €	- 91,35%
121	RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.	7.504.758,38 €	6.779.982,68 €	724.775,70 €	10,69%
	12100 COMPLEMENTO DE DESTINO.	1.965.214,66 €	1.770.979,63 €	194.235,03 €	10,97%
	12101 COMPLEMENTO ESPECÍFICO.	4.142.054,48 €	3.755.150,25 €	386.904,23 €	10,30%
	12102 COMPLEMENTO ESPECÍFICO DE DEVENGO VARIABLE	100.000,00 €	100.000,00 €	0,00 €	0,00%
	12103 OTROS COMPLEMENTOS.	1.297.489,24 €	1.153.852,80 €	143.636,44 €	12,45%
122	RETRIBUCIONES EN ESPECIE.	85.000,00 €	85.000,00 €	0,00 €	0,00%
	12200 RETRIBUCIONES EN ESPECIE	50.000,00 €	50.000,00 €	0,00 €	0,00%
	12201 COBERTURA DE SEGUROS	35.000,00 €	35.000,00 €	0,00 €	0,00%
130	LABORAL FIJO.	2.095.193,28 €	2.042.077,60 €	53.115,68 €	2,60%
	13000 RETRIBUCIONES BÁSICAS.	763.168,76 €	751.806,36 €	11.362,40 €	1,51%
	13002 OTRAS REMUNERACIONES.	1.332.024,52 €	1.290.271,24 €	41.753,28 €	3,24%
143	OTRO PERSONAL.	1.386.795,06 €	1.740.000,00 €	- 353.204,94 €	- 20,30%
	14301	223.249,70 €	110.000,00 €	113.249,70 €	102,95%
	14302	1.163.545,36 €	60.000,00 €	1.103.545,36 €	1839,24%
	14303	0,00 €	970.000,00 €	- 970.000,00 €	- 100,00%

	14304		0,00 €	600.000,00 €	- 600.000,00 €	-100,00%
151	GRATIFICACIONES.		150.000,00 €	150.000,00 €	0,00 €	0,00%
	15100	GRATIFICACIONES.	150.000,00 €	150.000,00 €	0,00 €	0,00%
160	CUOTAS SOCIALES.		5.096.616,18 €	4.764.910,35 €	331.705,83 €	6,96%
	16000	SEGURIDAD SOCIAL.	3.697.052,07 €	3.595.406,77 €	101.645,30 €	2,83%
	16001	SEGURIDAD SOCIAL	1.025.884,72 €	673.254,51 €	352.630,21 €	52,38%
	16002	SEGURIDAD SOCIAL	298.068,54 €	184.448,73 €	113.619,81 €	61,60%
	16003	SEGURIDAD SOCIAL	75.610,85 €	311.800,34 €	- 236.189,49 €	-75,75%
161	PRESTACIONES SOCIALES.		156.000,00 €	156.000,00 €	0,00 €	0,00%
	16105	APORTACION PLANES DE PENSIONES	156.000,00 €	156.000,00 €	0,00 €	0,00%
162	GASTOS SOCIALES DEL PERSONAL.		152.100,00 €	240.100,00 €	- 88.000,00 €	-36,65%
	16200	FORMACIÓN DEL PERSONAL	0,00 €	80.000,00 €	- 80.000,00 €	-100,00%
	16204	ACCION SOCIAL	62.100,00 €	62.100,00 €	0,00 €	0,00%
	16205	SEGURO DE INCAPACIDAD	90.000,00 €	90.000,00 €	0,00 €	0,00%
	16206	PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES	0,00 €	8.000,00 €	- 8.000,00 €	-100,00%
			21.827.761,05 €	21.300.580,88 €	527.180,17 €	

Se detalla a continuación las retribuciones de los miembros corporativos, que ascienden a un total de 861.325,00 €, distribuidos tal y como se muestra a continuación:

Organos de Gobierno		655.000,00	655.000,00	206.325,00	861.325,00 €
Nombre	P.Trabajo	Otras Ret.	Tot.Remun	Seg.Soc.	TOTAL
91200.09 - Órganos de gobierno.		655.000,00	655.000,00	206.325,00	861.325,00 €
	Alcalde - Presidente	55.000,00	55.000,00	17.325,00	72.325,00 €
	Concejal-a	50.000,00	50.000,00	15.750,00	65.750,00 €
	Concejal-a	50.000,00	50.000,00	15.750,00	65.750,00 €
	Concejal-a	50.000,00	50.000,00	15.750,00	65.750,00 €
	Concejal-a	50.000,00	50.000,00	15.750,00	65.750,00 €
	Concejal-a	50.000,00	50.000,00	15.750,00	65.750,00 €
	Concejal-a	50.000,00	50.000,00	15.750,00	65.750,00 €
	Concejal-a	50.000,00	50.000,00	15.750,00	65.750,00 €
	Concejal-a	50.000,00	50.000,00	15.750,00	65.750,00 €
	Concejal-a	50.000,00	50.000,00	15.750,00	65.750,00 €
	Concejal-a	37.500,00	37.500,00	11.812,50	49.312,50 €
	Concejal-a	37.500,00	37.500,00	11.812,50	49.312,50 €
	Concejal-a	37.500,00	37.500,00	11.812,50	49.312,50 €
	Concejal-a	37.500,00	37.500,00	11.812,50	49.312,50 €

Por otro lado, las retribuciones presupuestadas para el personal eventual se cuantifican en 315.645,33.-€ tal y como se transcribe más abajo:

Personal Eventual		240.034,48	75.610,85	315.645,33 €
Nombre	P.Trabajo	Tot.Remun	Seg.Soc.	TOTAL
91200.09 - Órganos de gobierno.		240.034,48	75.610,85	315.645,33 €
	Secretario-a de Área	34.290,64	10.801,55	45.092,19 €
	Secretario-a de Área	34.290,64	10.801,55	45.092,19 €
	Secretario-a de Área	34.290,64	10.801,55	45.092,19 €
	Secretario-a de Área	34.290,64	10.801,55	45.092,19 €
	Secretario-a de Área	34.290,64	10.801,55	45.092,19 €
	Secretario-a de Área	34.290,64	10.801,55	45.092,19 €
	Secretario-a de Área	34.290,64	10.801,55	45.092,19 €

CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

El RD Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley Estatuto Básico del Empleado Público en su artículo 74 señala:

*"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. "*

Por su parte, la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local determina en su artículo 90.2, párrafo primero:

"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."

En el mismo orden de cosas, la Disposición Adicional Segunda del Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, regulador del Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de la Administración Local prevé:

"Hasta tanto se dicten por la Administración del Estado las normas con arreglo a las cuales hayan de confeccionarse las relaciones de puestos de trabajo, la descripción de los puestos de trabajo-tipo y las condiciones requeridas para su creación, los Plenos de las Corporaciones Locales deberán aprobar un catálogo de puestos a efectos de complemento específico. Mientras no estén aprobadas tales normas, los catálogos únicamente podrán ser modificados mediante acuerdo del Pleno."

Por tanto, la Relación de Puestos de Trabajo, la Plantilla y el Catálogo de Puestos de Trabajo, son conceptos jurídico-laborales diferentes y que conviene delimitar con precisión. A estos efectos, podemos acudir a la sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de diciembre de 2003, la cual señala que: "El examen de los preceptos legales contenidos en la Ley 30/1984,

de 2 de agosto (Medidas de Reforma de la Función Pública)- artículos 14, 15 Y 16- de la LBRL -artículo 90 y TRDRL -artículos 126 y 127 - permite configurar en efecto las relación de puestos de trabajo y así lo ha venido haciendo la jurisprudencia (SSTS de 30-5-1993 y 8-5-1998) como el instrumento técnico a través del cual se realiza por la Administración -sea la estatal, sea la autonómica, sea la local - la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y con expresión de los requisitos exigidos para su desempeño, de modo que en función de ellas se definen las plantillas de las Administraciones Públicas y se determinan las ofertas públicas de empleo.

Por ello, corresponde a la Administración la formación y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo lo que, como es natural, es extensivo a su modificación. Por tanto, la confección de las relaciones de puestos de trabajo por la Administración y la consiguiente catalogación de éstos se configura como un instrumento de política de personal, atribuido a la Administración al más alto nivel indicado, de acuerdo con las normas de derecho administrativo, que son las que regulan tanto el proceso de confección y aprobación como el de su publicidad. Así pues, la relación de puestos de trabajo, incluyendo las modificaciones que en ella pueden efectuarse, es un acto propio de la Administración que efectúa en el ejercicio de sus potestades organizativas.

Por su parte, las plantillas de personal se pueden configurar como un instrumento de carácter más bien financiero o presupuestario de ordenación del gasto que constituye una enumeración de todos los puestos -o mejor plazas- que están dotados presupuestariamente, debiendo incluir tanto a los funcionarios como al personal laboral y eventual, cuya finalidad es delimitar los gastos de personal al relacionar todos los que prevé para un ejercicio presupuestario siendo la base para habilitar la previsión de gastos en materia de personal y consignar los créditos necesarios para hacer frente a las retribuciones en materia de personal, hasta el extremo de que su aprobación y modificación está estrechamente ligada a la aprobación y modificación del presupuesto de la Corporación en el ámbito local.

Esa finalidad y conexión presupuestaria de la plantilla, que se manifiesta en la necesidad de que la misma respete los principios de racionalidad, economía y se configure de acuerdo con la ordenación general de la economía, así como en la prohibición de que los

gastos de personal traspasen los límites que se fijan con carácter general en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (...)".

Asimismo, la Sentencia del Tribunal Supremo, de 17 de julio de 2012, indica que: "(...) A este respecto, en relación con la RPT hemos dicho en la Sentencia de 20 de octubre de 2008, que este instrumento, al tener carácter excluyente de otros para configurar dicho contenido, vincula a las Plantillas Orgánicas, que tienen un marcado carácter presupuestario". En definitiva, la aprobación de la Plantilla Orgánica no es sino la aprobación de una partida de los presupuestos, que podrá prever un número de funcionarios menor que el establecido en la Relación de Puestos de Trabajo (al existir por ejemplo vacantes que por motivos presupuestarios se decida no cubrir) pero que no puede contradecir en el contenido, naturaleza y número máximo de plazas, a las previsiones previstas en la Relación de Puestos de Trabajo.

No se trata, pues, de un requisito formal, sino de una exigencia sustantiva dirigida a hacer factible en términos económicos la Plantilla durante el ejercicio anual al que está referida, por lo que bastará para ello, que en la fecha de inicio de ese ejercicio esté aprobada la dotación presupuestaria correspondiente a dicha Plantilla.

Y puede añadirse que esa exigencia de la dotación presupuestaria tiene sentido para los puestos de trabajo cuya continuidad se disponga o apruebe, pero no así para los que hayan sido objeto de supresión.

En definitiva, la Relación de Puestos de Trabajo constituye el elemento objetivo de la organización, configurador de la relación de servicios y de las necesidades organizativas objetivadas en un momento dado, y la Plantilla conforma el elemento subjetivo, comprensivo de los efectivos de personal agrupados por régimen jurídico y en su caso, Escalas, Sub-escalas, Clases y Categorías.

En cuanto a la denominación y número de las plazas de la Plantilla de este Ayuntamiento se reflejan en el Anexo I que acompaña a este documento.

Por tanto y atendiendo a los antecedentes en el Presupuesto Municipal vigente, en las partidas correspondientes del Capítulo I del estado de gastos, existe consignación suficiente y adecuada para atender las obligaciones económicas que se derivan de la plantilla, que conlleva la propuesta formulada por la Alcaldía- Presidencia.

En consideración a lo anteriormente expuesto, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, se eleva la presente Memoria, los gastos derivados del Capítulo de Personal de Empleados Públicos al servicio de este Ayuntamiento, con el fin de que tenga a bien unirla al contenido del Presupuesto General y del Anexo de Personal, continuando con la tramitación del Expediente administrativo prevista.

ANEXO I

Plantilla 2025

A) PERSONAL EVENTUAL					
91200.09 Órganos de Gobierno	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Asesor/a		7	-		
TOTAL		7			

B) PERSONAL FUNCIONARIO					
13200.14 - Seguridad y Orden Público.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Inspector	A2	1	-		
Sub-Inspector	A2	1	-		
Administrativo	C1	2	1	1	
Oficial Policía Local	C1	6	2		
Policía Local	C1	43	12		
Auxiliar Administrativo	C2	1	1	1	
Auxiliar de vigilancia municipal	C2	1	1	1	
TOTAL		55	17	3	
13600.15 - Servicio de prevención y extinción de incendios.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Técnico/a seguridad y emergencias	A1	1	1		
Jefatura bomberos	C1	1			
Bombero especialista	C1	22	10		5
Bombero	C2	12	2	1	10
Cabo especialista	C1	5	5		
TOTAL		41	18	1	15
15100.21 - Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Técnico superior urbanismo	A1	1			
Técnico-a administración general	A1	2	1	1	
Técnico-a superior medio ambiente	A1	1			

Jefe-a de sección de urbanismo	A1/A2	1			
Arquitecto Técnico	A2	1	1	1	
Técnico-a especialista delineante	B	2	2		
Administrativo	C1	8	1	1	
Delineante	C1	2			2
Inspector-a urbanismo y medio ambiente	C1	1			
Auxiliar Administrativo	C2	2	1	1	
TOTAL		21	6	4	2
23100.16 - Asistencia social primaria.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Jefe-a de sección de Servicios Sociales	A1/A2	1			
Abogado-a	A1	1			
Trabajador-a Social	A2	2	1	1	
Administrativo	C1	3			
TOTAL		7	1	1	
23101.16 - Asistencia social primaria.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Trabajador-a Social	A2	1			
Auxiliar de Gestión Social	C2	3	1		
Auxiliar de ayuda a domicilio	E	1			1
Ayudante de Gestión social	E	4	4		
TOTAL		9	5		1
23102.16 - Asistencia social primaria.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Técnico Superior de Integración Social.	B	1	1		
Monitor-a Social	C1	1			1
Animador-a socio-comunitario	C1	2			
TOTAL		4	1		1
23104.16 - Asistencia social primaria.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Trabajador-a Social	A2	3	1	1	
TOTAL		3	1	1	
23105.16 - Asistencia social primaria.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Pedagogo-a	A1	1			
Psicólogo-a	A1	1			
Trabajador-a Social	A2	5			
TOTAL		7			
32000.20 - Administración general de educación.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Gestor Cultural	A2	2	1	1	
TOTAL		3	1	1	
33000.27 - Administración general de	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC.	A

cultura.				INTERINAMENTE	EXTINGUIR
Encargado-a general biblioteca	A1	1			
Coordinador-a cultura	C1	1			
Administrativo	C1	6	1	1	
Auxiliar Administrativo	C2	6	2	2	
TOTAL		14	3	3	
34000.28 - Administración general de deportes.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Técnico-a superior deportes	A1	2	1		
Técnico medio servicios deportivos	A2	1			1
Administrativo	C1	1			
Informador-a juvenil	C2	1	1		
TOTAL		5	2		1
45000.22 - Administración general de infraestructuras.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Arquitecto Técnico	A2	1			
Ingeniero-a Técnico Obras Públicas	A2	2	1	1	
Administrativo	C1	1			
TOTAL		4	1	1	
92000.11 - Administración General.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Arquitecto	A1	1	1	1	
Interventor-a	A1	1	1		
Secretario-a	A1	1	1		
Tesorero-a	A1	1	1		
Instructor en materia de tráfico, gestión de multas	C1	1			
Jefe_a de sección modernización nuevas tecnologías...	A1/A2	1			
Técnico/a Prensa	A1	1	1	1	
Técnico-a administración general	A1	12	9	6	
Técnico-a informático	A1	1	1		
Técnico Superior de Gestión Presupuestaria	A1	2	2	2	
Técnico-a superior de prevención de riesgos laborales	A1	1	1		
Técnico Medio RRHH	A2	1			
Técnico de Personal	A2	1	1		
Técnico-a archivo	A2	1			
Técnico-a gestión tributaria	A2	1			
Técnico-a informático	A2	1			
Técnico-a municipal de subvenciones	A2	1	1	1	
Técnico-a turismo	A2	1	1	1	
Técnico-a especialista delineante	B	1	1		

Delineante	C1	1			1
Administrativo	C1	43	22	17	
Técnico-a informático	C1	1	1	1	
Auxiliar Administrativo	C2	11	7	6	
Auxiliar atención ciudadana	C2	1			
Auxiliar notificador-a	C2	1			
Telefonista	C2	1			
Auxiliar de información	E	1			1
TOTAL		91	52	36	2
92200.12 - Coordinación y organización institucional de las entidades locales.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Técnico Especialista Metal	B	1	1		
Técnico-a especialista electricista	B	1	1		
Jefe-a de negociado de gestión de servicios públicos	C1	1			
Administrativo	C1	7	1	1	
Maestro-a industrial electricidad	C1	1			1
Maestro-a Industrial Metal	C1	1			1
Oficial de Primera	C1	4			
Capataz	C1	1			
Electricista	C1	1	1		
Oficial de Segunda	C2	11	3		
Auxiliar Administrativo	C2	1			
Oficial ayudante mantenimiento y obras	C2	3	3	2	
Oficial Electricista	C2	1			1
Oficial limpiadora	C2	5	3		
Oficial mantenimiento y obras	C2	4	4	4	
Auxiliar ayudante mantenimiento y obras	E	4	1	1	3
Limpiador-a	E	3			3
TOTAL		50	18	8	9
TOTAL		314	126	59	31

C) PERSONAL LABORAL					
15100.21 - Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Asesor jurídico	A1	1			
Técnico superior urbanismo	A1	2			
Técnico-a salud pública	A1	1			
Ingeniero-a Técnico Obras Públicas	A2	1			
Técnico-a media en urbanismo	A2	1			

Auxiliar de información	E	1			
Ordenanza	E	1			
TOTAL		8			
23104.16 - Asistencia social primaria.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Trabajador-a Social	A2	1			
TOTAL		1			
23105.16 - Asistencia social primaria.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Psicologo-a	A1	1			
TOTAL		1			
33000.27 - Administración general de cultura.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Coordinador-a cultura	C1	1			
TOTAL		1			
45000.22 - Administración general de infraestructuras.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Técnico-a media en obras	A2	1			
TOTAL		1			
92000.11 - Administración General.	GRUPO	VACANTES	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	
Técnico-a administración general	A1	1			
Técnico-a superior de gestión tributaria	A1	1			
Técnico-a superior en contratación	A1	1			
Técnico-a de gestión tributaria	A2	1			
Técnico-a recursos humanos	A2	1			
Auxiliar Administrativo	C2	5	1		
Auxiliar atención ciudadana	C2	1			
Ayudante de mantenimiento y aplicaciones	E	1			
TOTAL		12	1		
92200.12 - Coordinación y organización institucional de las entidades locales.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Ingeniero-a Técnico Industrial	A2	1			
Ayudante técnico tráfico	C1	1			
Oficial de primera	C1	2	1		
Oficial Segunda	C2	5			
Oficial mantenimiento y obras	C2	5	4	3	1
Oficial Ayudante mantenimiento y obras	C2	4	1	1	
Auxiliar ayudante mantenimiento y obras	E	6			
TOTAL		24	6	4	1
TOTAL		48	7	4	1

C) PERSONAL LABORAL INDEFINIDO					
23105.16 - Asistencia social primaria.	GRUPO	PLAZAS	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	A EXTINGUIR
Trabajador-a Social	A2	1	1	1	
TOTAL		1	1	1	
92000.11 - Administración General.	GRUPO	VACANTES	VACANTES	OC. INTERINAMENTE	
Técnico-a Desarrollo Local	A2	1	1	1	
TOTAL		1	1	1	
TOTAL		2	2	2	

Responsable tecnico de RRHH
INMACULADA LEON DE PEREZ
10/12/2024 19:15:30
AYUNTAMIENTO DE PUERTO DEL ROSARIO