



Ajuntament d'Inca

Expedient núm.: 10083/2022

Informe-proposta de Secretaria

Procediment: Planificació i Ordenació de Personal

## MEMÒRIA-ANNEX DE PERSONAL

### PRESSUPOST GENERAL DE L'AJUNTAMENT D'INCA PER A L'EXERCICI 2023

Serveis generals





## INDEX

### **1. ANTECEDENTS.**

### **2. SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS DE FEINA DINS L'ANY 2022.**

- 2.1. Comissió de serveis en altres administracions públiques.
- 2.2. Provisió de llocs de feina mitjançant comissió de serveis.
- 2.3. Places de personal funcionari que han quedat vacants a causa de la jubilació dels seus titulars durant l'any 2022
- 2.4. Nomenament de personal funcionari de carrera realitzats durant l'any 2022.

### **3. MODIFICACIONS QUE ES PROPOSEN INCLOURE A LA PLANTILLA I A LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE L'ANY 2023**

#### **3.1. Actualització/modificació de la denominació de llocs de feina.**

- 3.1.1. Personal laboral Educador/a familiar
- 3.1.2. Peó de manteniment d'Instal·lacions esportives.

#### **3.2. Canvi d'adscripció i funcions de llocs de feina**

- 3.2.1. Personal laboral tècnic sociolaboral

#### **3.3. Creació de places/llocs de feina:**

##### **3.3.1. En el departament de Serveis Socials:**

- Creació de cinc places de personal funcionari educadors socials. (Grup A2)
- Creació d'una plaça de personal funcionari treballador social. (Grup A2)
- Creació d'un lloc i i una plaça de personal funcionari tècnic mig sociolaboral. (Grup A2)
- Creació de dues places de personal funcionari auxiliars administratius. (Grup C2)

##### **3.3.2. En el departament de Serveis, a l'àrea de la Brigada Municipal:**

- Creació de dues places de personal laboral oficial 1<sup>a</sup> d'aigües. (Grup IV)
- Creació d'una lloc de feina i d'una plaça de personal laboral d'oficial 1<sup>a</sup> de serveis i espais públics. (Grup IV)
- Creació de tres places de personal laboral peó de Brigada.(Grup V)

##### **3.3.3. En el departament de secretaria:**

- Creació d'una plaça de tècnic d'administració general (Grup A1)
- Creació d'una plaça te tècnic mig de relacions laborals (Grup A2)

##### **3.3.4. En el departament de Policia Local:**

- Creació d'una plaça de subinspector de la Policia Local. (Grup A2)

##### **3.3.5. En el departament d'Informàtica:**

- Creació d'una plaça de personal funcionari tècnic informàtic. (Grup C1)





### **3.4. Amortització de llocs de feina i desdotació econòmica de places**

3.4.1. Desdotació econòmica de la plaça de Major de la Policia Local.

3.4.2. Amortització d'un lloc de feina de personal laboral tècnic de formació.

3.4.3. Amortització d'un lloc de feina de personal laboral oficial 2<sup>a</sup> administratiu d'Administració financera.

### **3.4. Adequació retributiva i singular**

**4. MESA NEGOCIADORA DE PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL DE L'AJUNTAMENT D'INCA.**

**5. NORMATIVA APLICABLE.**

**6. PROCEDIMENT.**





## Memòria Annex sobre la relació de llocs de feina i la plantilla de personal de l'Ajuntament d'Inca per a l'any 2023

### 1. ANTECEDENTS

En data 22 de gener de 2022 es va publicar en el BOIB núm. 12 l'aprovació definitiva del Pressupost General de l'Ajuntament d'Inca per a l'any 2022 junt amb les plantilles del seu personal.

### 2. SELECCIÓ I PROVISIÓ DE LLOCS DE FEINA DINS L'ANY 2022.

#### 2.1. Comissió de serveis en altres administracions públiques.

**- Sr. Vicenç Martorell Palou. Personal funcionari de carrera de l'escala d'Administració especial, subescala de Serveis especials, denominació subinspector de la Policia Local.**

La Junta de Govern a la seva sessió de data 25 de novembre de 2015 va acordar manifestar la conformitat de l'Ajuntament d'Inca amb la comissió de serveis del Sr. Vicenç Martorell Palou per a la plaça de director de l'Institut de Seguretat Pública de les Illes Balears, adscrit a la Direcció General d'Emergències i Interior de la Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques, amb efectes de 26 de novembre de 2015 i pel termini d'un any prorrogable.

Des de llavors, l'Ajuntament d'Inca, a petició de la Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques, ha manifestat de manera anual i successiva la seva conformitat a prorrogar aquesta comissió de serveis del Sr. Martorell.

**- Sra. Maria Magdalena Janer Pons. Personal funcionari de carrera de l'escala d'Administració general, subescala administrativa, denominació administratiu.**

A petició de la Direcció General de Funció Pública i Administracions Públiques de la Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques, la Junta de Govern a la seva sessió de dia 14 de març de 2018 va acordar manifestar la conformitat de l'Ajuntament d'Inca perquè la Sra. Maria Magdalena Janer Pons passàs a ocupar, en comissió de serveis, el lloc de feina de secretària personal de la Direcció General de Comunicació de la Conselleria de Presidència, amb efectes de dia 19 de març de 2018 i pel termini d'un any prorrogable.

Posteriorment, de manera anual i successiva, l'Ajuntament d'Inca ha manifestat a petició de la Conselleria d'Hisenda i Administracions Públiques la seva conformitat a prorrogar aquesta comissió de serveis de la Sra. Janer.

**- Sr. Miquel Llabrés Galmès. Personal funcionari de carrera de l'escala d'Administració especial, subescala de Serveis especials, denominació oficial de Policia Local.**

La Junta de Govern, a la seva sessió ordinària de data 24 de febrer de 2021, a petició de l'Ajuntament de Felanitx, va manifestar la conformitat de l'Ajuntament d'Inca a la comissió de serveis del Sr. Miquel Llabrés Galmés per ocupar el lloc de treball de Cap de la Policia Local de l'Ajuntament de Felanitx amb efectes de dia 1 de març de 2021 i pel termini d'un any. En data 1 de febrer de 2022 el Sr. Miquel Llabrés Galmés, mitjançant registre d'entrada núm. 2022-E-RE-700, va comunicar a l'Ajuntament d'Inca la finalització de la seva comissió de serveis a l'Ajuntament de Felanitx.

El sr. Llabrés es va reincorporar al seu lloc de feina dia 1 de març de 2022.





**- Sra. Núria Nadal Camprubí. Personal laboral fix tècnic sociolaboral.**

La Sra. Núria Nadal Camprubí, personal laboral fix tècnic sociolaboral, va ser contractada per cobrir una plaça de personal laboral tècnic mig de formació des del 30 de setembre de 2016 mitjançant comissió de serveis. Aquesta comissió de serveis s'ha prorrogat anualment fins el 30 de setembre de 2022, data en que la Sra. Nadal s'ha reincorporat al seu lloc de feina de Tècnic sociolaboral.

**2.2. Provisió de llocs de feina mitjançant comissió de serveis.**

En data 5 de maig de 2022, mitjançant decret de batlia [2022-0756](#) es va nomenar al Sr. Francisco Alemany Bennàsar com a Arquitecte municipal d'aquest Ajuntament en comissió de serveis amb efectes de dia 06 de maig de 2022.

**2.3. Places de personal funcionari que han quedat vacants a causa de la jubilació dels seus titulars durant l'any 2022**

Empleat Públic/a	Plaça	Departament	Motiu	Data de finalització
Baltasar Perelló Carrió	Major	Polícia Local	Jubilació	21/04/2022
Jaume Aloy Danús	Polícia	Polícia Local	Jubilació anticipada	20/08/2022

**2.4. Nomenament de personal funcionari de carrera realitzats durant l'any 2022.**

- Alejandro Moyá Artero, com a personal funcionari de carrera policia local. Exp. [1917/2022](#).
- Pedro Martínez Moreno, com a personal funcionari de carrera policia local. Exp. [1919/2022](#).
- Vicente Francisco Gil Sorli, com a personal funcionari de carrera policia local. Exp. [1920/2022](#).

**3. MODIFICACIONS QUE ES PROPOSEN INCLOURE A LA PLANTILLA I A LA RELACIÓ DE LLOCS DE TREBALL DE L'ANY 2023**

**3.1. Actualització de denominació de llocs de feina.**

**3.1.1. Personal laboral educador/a familiar**

Figura a la plantilla de l'Ajuntament d'Inca una plaça de personal laboral educador/a familiar.

L'àmbit d'actuació dins el camp de l'acció socieducativa són tres; intervenció individual, intervenció familiar i intervenció comunitària, i totes estan integrades dins un perfil d'educador social.

Consta al Reglament vigent d'organització i funcionament del Departament de Serveis





Socials municipal de l'Ajuntament d'Inca (BOIB 28/04/1994) la figura de l'educador del Departament de Serveis Socials, i les funcions que te assignades. En la descripció de les funcions, no es limita el seu àmbit d'actuació, no obstant això, quan es va crear la plaça d'educador familiar, es va denominar així pensant que el seu camp d'actuació seria principalment amb famílies, i així va ser en un principi, però amb el temps les funcions d'aquest lloc es van ampliar als altres àmbits d'intervenció, per això el més correcte és adaptar la denominació a d'aquesta plaça a les funcions que té assignades i que no quedi limitada a l'intervenció familiar; és a dir, el correcte seria denominar aquesta plaça "educador social" amb un àmbit d'actuació que englobaria les tres intervencions socieducatives tal com figura la plaça de personal funcionari educador social que es va crear l'any 2018; ambdues places tenen atribuïdes les mateixes funcions a pesar de denominar-se de manera distinta. També es cert que a nivell organitzatiu cada educador social pot tenir un àmbit d'actuació assignat però això no vol dir que en un moment donat, tots els educadors socials puguin fer intervencions individuals, familiars o comunitaris. A part, s'ha de tenir en compte que la titulació que es requereix per accedir a ambdós llocs de feina és diplomatura o grau en Educació Social.

Per altra banda, figura també a la plantilla de serveis socials una plaça de treballador familiar, i el fet d'existir dues places amb denominacions semblants dona lloc a confusió als usuaris, que sol·liciten cites amb l'educadora familiar quan en realitat la seva demanda s'ha de gestionar amb la treballadora familiar.

Per tot això, es considera que continuar denominant a aquesta plaça com educador familiar no s'ajusta a la realitat de les funcions que té assignades i resulta inapropiada ja que la seva actuació no es limita a una intervenció familiar, i donada l'estructura organitzativa de serveis socials i vist que existeix un lloc de personal funcionari amb les mateixes funcions denominat educador social és considera oportú modificar la seva denominació per tal d'adaptar-la als temps actuals.

Així, el lloc/plaça d'"educador familiar" passaria a denominar-se "educador social".

### 3.1.2. Personal laboral Peó de manteniment d'Instal·lacions esportives.

Figura a la plantilla de personal laboral i al seu annex econòmic una plaça de peó de manteniment inclosa dins la secció d'instal·lacions esportives.

Comprovat l'expedient personal de la persona que ocupa aquest lloc de feina, aquesta persona va ser contractada per l'Organisme Autònom d'Activitat Física (OA IMAF) mitjançant un contracte de duració determinada d'obra i servei i a la clàusula primera d'aquest contracte de treball disposa: "El trabajador prestarà sus servicios como MONITORA (PEÓN), incluida en el grupo profesional/categoría/nivel PEON MONITORA, de acuerdo con el sistema de clasificación vigente en la empresa." La duració d'aquest contracte, era des del dia 6 d'octubre de 2005 fins a la finalització del servei.

Com a clàusula addicional del contracte figura "El servicio objeto del mismo consiste en la coordinación de la oferta deportiva para el curso de invierno 2005-2006."

Analitzada la plantilla orgànica de l'OA IMAF per l'exercici 2005, figuren: 1 plaça de tècnic superior, 1 d'oficial 1<sup>a</sup>, 5 places de peó de manteniment, 1 de personal de neteja, totes aquestes places figuren vacants i com a places incorporades a l'oferta d'ocupació pública de l'any 2003, excepte la plaça de Tècnic d'esports que es trobava coberta per personal fix. Per tant, l'any 2005 no hi havia cap plaça de peó monitor a la plantilla.





A la plantilla orgànica de l'any 2006, hi figuren les mateixes places però s'afegeix una plaça d'animador/coordinador i hi figura una plaça menys de peó de manteniment, pel que es dedueix que es va reconvertir una de les places.

No obstant això, en plantilles orgàniques d'anys posteriors només es mantenen les places de peó de manteniment i no torna figurar la d'animador/coordinador.

Actualment no podem afirmar quina és la plaça que va ser ocupada amb aquell contracte però allò cert és que l'objecte d'aquell contracte va finalitzar i l'OA IMAF hauria d'haver extingit en aquell moment la relació laboral amb aquesta persona, si bé, va continuar prestant els seus serveis.

Amb efectes de 1 de gener de 2019 es varen suprimir els organismes autònoms i el seu personal va ser subrogat per l'Ajuntament d'Inca. Actualment figuren a la plantilla de personal laboral 4 places de peó manteniment que coincideixen amb les places que figuren a l'annex econòmic, i una d'aquestes places es troba ocupada per la persona que va ser contractada com a peó-monitor de l'OA IMAF per a coordinar l'oferta esportiva per al curs d'hivern 2005-2006.

En conclusió, aquesta persona que ocupa un lloc de peó de manteniment no fa a dia d'avui, ni ha fet mai, tasques de peó de manteniment, i per això, allò més correcte és rectificar aquesta categoria que se li ha atribuït incorrectament i mantenir la categoria per la qual va ser contractada, encara que l'objecte del contracte que va donar lloc a la relació laboral ja no existeixi.

Així, es proposa una modificació de la plantilla orgànica en el sentit de que la plaça de peó de manteniment que figura dins la secció "Instal·lacions esportives" i que es troba ocupada per l'afectat, es reconverteixi/denomini com a monitor (peón) tal com figura al contracte.

### **3.2. Canvi d'adscripció i funcions de llocs de feina**

#### **3.2.1. Personal laboral tècnic/a sociolaboral**

Actualment figura a la plantilla de l'Ajuntament un lloc de personal laboral tècnic sociolaboral adscrit al departament de serveis socials.

Un tècnic sociolaboral realitza accions orientades a facilitar la incorporació de persones al mercat laboral fent accions de diagnòstic, informació, orientació, motivació, formació, assessorament i acompanyament de persones amb dificultats per obtenir una col·locació, amb l'objectiu de desenvolupar la seva ocupabilitat i aconseguir la seva incorporació al mercat laboral i la conservació del lloc de treball. Un tècnic sociolaboral pot tenir diferents àmbits d'actuació, des de un tècnic sociolaboral orientador, un tècnic de formació, un intermediari o un prospector, etc.

Com ja hem dit, una de les funcions d'aquest lloc de feina és la formació, de fet el departament de formació actual va tenir els seus inicis dins el departament de serveis socials; des de el departament de serveis socials es varen començar a gestionar projectes de formació. Posteriorment, es va crear el departament de formació.

La diferència entre els projectes de formació dels dos departaments radica en els seus destinataris. Mentre que en el departament de serveis socials la formació va dirigida als usuaris de serveis socials, en el departament de formació, els destinataris és la població en general.





En els darrers anys, els projectes que s'han tramitat en el departament de formació han augmentat considerablement, per això, l'any 2015 es va crear una plaça de personal laboral tècnic mig de formació, que fos el responsable d'aquest departament i dels projectes que es tramiten. Mitjançant una comissió de serveis la persona titular de la plaça de tècnic sociolaboral de serveis socials ha ocupat aquesta plaça de personal laboral tècnic de formació. El 30 de setembre va finalitzar aquesta comissió de serveis i la tècnica ha retornat al seu lloc com a personal laboral tècnic sociolaboral a Serveis Socials, no obstant això segueix exercint les mateixes tasques que tenia com a tècnic de formació del departament de formació, ja que el departament de formació no pot quedar sense un tècnic que s'encarregui de gestionar tots els projectes que es tramiten a aquest departament.

Com ja hem dit, un dels perfils d'un tècnic sociolaboral és la de ser tècnic de formació i vist que la persona que ha assumit en els darrers anys aquesta funció, a total satisfacció del regidor de l'àrea i de la batlia, és personal laboral fix tècnic sociolaboral, s'ha pogut comprovar que aquest perfil professional és el més adequat per ser el responsable del departament de formació, motiu pel qual considera necessari amortitzar el lloc de feina de tècnic de formació que es troba actualment vacant, i adscriure la plaça de personal laboral tècnic sociolaboral al departament de formació, ja que com hem dit, i ens reiteram, una de les funcions d'un tècnic sociolaboral es la formació, i la realitat és que en aquests moments el tècnic sociolaboral està exercint les funcions del tècnic del departament de formació.

Per això, és necessari modificar tant l'adscripció com les funcions d'aquest lloc de feina dins la RLT en el sentit d'allò que hem exposat; adscripció al departament de formació com a responsable d'aquest departament. i per altra banda amortitzar el lloc de tècnic mig de formació, com veurem posteriorment en el punt 3.2.1 d'aquest annex.

### **3.3. Creació de places/llocs de feina:**

Tal com indica l'art. 67 del TREBEP, la planificació dels recursos humans en les Administracions Públiques té com a objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació dels serveis i de l'eficiència en la utilització dels recursos econòmics disponibles mitjançant la dimensió adequada dels seus efectius, la seva millor distribució, formació, promoció professional i mobilitat.

Per dur a terme aquesta planificació és necessari un previ anàlisi de la situació actual de l'Ajuntament.

Una vegada fet aquest anàlisi s'han detectat una sèrie de mancances de personal en distints departaments i àrees de l'Ajuntament que motiven la modificació de la plantilla i de relació de llocs de feina.

Vist que econòmicament no es pot donar cobertura a totes les necessitats de personal s'han prioritzar aquells departaments que tenen una major mancança de personal, especialment aquells amb major incidència en el benestar de la ciutadania.

Així es proposen les següents modificacions, les quals s'han d'introduir dins la plantilla del personal funcionari i laboral de l'Ajuntament d'Inca de l'any 2023, i dins la relació de llocs de feina i l'annex econòmic de personal en allò que correspongui.







### 3.3.1. En el departament de Serveis Socials:

**Creació de cinc places de personal funcionari educadors socials. (Grup A subgrup A2)**

**Creació d'una plaça de personal funcionari treballador social. (Grup A subgrup A2)**

**Creació d'un lloc de feina i una plaça de personal funcionari tècnic mig sociolaboral. (Grup A subgrup A2)**

**Creació de dues places de personal funcionari auxiliars administratius. (Grup C subgrup C2)**

La Llei 4/2009, d'11 de juny, de serveis socials de les Illes Balears determina que correspon a l'Administració autonòmica, als consells insulars i als municipis exercir les competències en matèria de serveis socials d'acord amb el que estableixen l'Estatut d'autonomia, la Llei de serveis socials i la legislació de règim local, de manera que s'asseguri el funcionament correcte del sistema públic de serveis socials.

Actualment la plantilla de Serveis Socials de l'Ajuntament d'Inca està composta per set treballadors socials, dos Educadors socials (una d'elles la plaça denominada educador familiar a la que ens hem referit al punt anterior), un tècnic sociolaboral, un mediador/a cultural i un treballador familiar, i dos auxiliars administratius.

En els darrers anys, els treballadors del departament de serveis social han vist augmentat el seu volum de feina, degut a un increment del nombre d'usuaris i les seves demandes, sobretot arrel de la crisi sanitària del COVID-19. Encara que a dia d'avui ja estam dins una nova normalitat, són moltes les famílies que varen patir i continuen patint les conseqüències de la pandèmia, les quals s'han vist agreujades arrel de la guerra d'Ucraïna i la inflació que ha comportat. Davant aquesta situació i els seus efectes, el personal existent en plantilla no és suficient per donar resposta a totes les demandes que reben.

El personal d'aquest departament, durant la pandèmia, es va reforçar amb la creació de programes temporals, i també mitjançant contractes de serveis. No obstant això, les necessitats com ja hem dit, continuen existint, ja no es tracta de necessitats temporals, per tant no és pot utilitzar un programa temporal per donar una solució a una necessitat que es manté en el temps, ni tampoc els contractes de serveis són la manera correcta de resoldre una mancança de personal que s'ha convertit en estructural.

Apart d'aquest increment del volum de feina, una altra motiu que obliga a incrementar la plantilla de serveis socials és perquè la normativa aplicable als serveis socials estableixen una sèrie de ràtios mínims de perfils professionals a haver de complir i amb les places que compta actualment el departament de serveis socials, no és compleixen.

Així, el Decret 48/2011, de 13 de maig, pel qual es regula els principis generals i les directrius de coordinació dels serveis socials comunitaris bàsics fixaven en el seu art. 10 els ràtios mínims de professionals que s'havien d'incrementar progressivament fins que a l'any 2015 assolissin els següents ràtios:

- Un treballador social a jornada completa per una població entre 5.000 i 7.500 habitants.
- Un educador social a jornada completa per una població entre 5.000 i 7.500 habitants.
- Un auxiliar administratiu a jornada completa per una població per cada 10.000 habitants.

Aquests ràtios s'estableixen en una forquilla de mínims ampli, per a que cada Consell Insular pugui concretar la dotació, d'acord amb variables sociodemogràfiques i de situació de necessitat de cada municipi.

L'article 70 de la Llei 4/2009 estableix al seu apartat primer que el finançament dels serveis





socials comunitaris bàsics i dels programes que prestin és a càrrec de la Comunitat Autònoma de les Illes Balears, dels consells insulars i de les entitats locals de les Illes Balears, i disposa en l'apartat tercer que l'aportació en concepte de cofinançament de la comunitat autònoma de les Illes Balears als consells insulars i ajuntaments en cap cas no pot ser inferior al 50 % del cost d'aquests, sempre que es compleixin com a mínim les ràtios de plantilla establertes en la normativa que regula aquests serveis. L'import i la distribució dels crèdits que ha de satisfer la conselleria competent en matèria de serveis socials, tant en concepte de cofinançament com dels fons que es vagin creant, s'han d'establir en el Pla de Finançament dels Serveis Socials Comunitaris que s'acorda en la Conferència Sectorial de Serveis Socials i s'aprova per acord del Consell de Govern.

El Pla de Finançament dels Serveis Socials Comunitaris Bàsics de les Illes Balears pels anys 2022, 2023, 2024, fixa com a ràtios dels serveis socials comunitaris bàsics pels propers anys els següents:

	ANY 2023	ANY 2024
Treballador social	1 cada 6.500 habitants	1 cada 5.000 habitants
Educador social	1 cada 6.500 habitants	1 cada 5.000 habitants
Auxiliar administratiu	1 cada 10.000 habitants	1 cada 10.000 habitants

Tenint en compte aquests ràtios, el municipi d'Inca, amb una població a dia d'avui (07/11/2022) de 34.659 habitants, i en vies de continuar creixen en els propers anys, ha de tenir les següents places en els propers anys:

	ANY 2023	ANY 2024	Places en plantilla	Places a crear
Treballador social	5,3	6,9	<b>7 (una, cap de departament)</b>	<b>1</b>
Educador social	5,3	6,9	<b>2</b>	<b>5</b>
Auxiliar administratiu	3,4	3,4	<b>2</b>	<b>2</b>

Però a més, es preveu un finançament extra (Fons 2) per aquells ajuntaments que no tan sols compleixin les ràtios obligades sinó que a més, s'avancin al compliment de la ràtio de l'any següent; a mesura que es millora la ràtio, augmenta la quantia assignada. Per això, ja es proposa la creació de tantes places com sigui obligatori a l'any 2024.

Com ja hem dit, l'Ajuntament té set treballadors socials, dels quals un és el cap del departament de serveis socials i no exerceix com a treballador social. Si bé a efectes de ràtios seria discutible si s'ha de tenir en compte o no aquesta plaça, allò cert és que quan el pla de finançament parla d'aquestes figures, concretament en la distribució del Fons 1 "Finançament de les unitats de Treball Social", diu que l'objecte d'aquest finançament és el 50% dels costos salarials dels i les professionals de la UTS responsables d'atenció social directa, polivalent i comunitària dins el marc dels SSCB, els quals prestaran els seus serveis a jornada completa. Així, s'entén que aquest Pla, es refereix als Treballadors Socials i Educadors Socials que fan atenció directa als usuaris. El Cap del departament de Serveis socials, encara que sigui treballador social, té altres funcions que no impliquen fer atenció directa als usuaris, podem dir que no fa feina de camp; per tant si bé podríem comptar aquesta plaça a efectes de ràtios, la realitat és que només hi ha 6 treballadors socials que fan les tasques que finança el Pla i per coherència amb el propi Pla i perquè la realitat és





que és necessari a efectes pràctics comptar amb un treballador social més, és essencial crear una plaça més d'aquest perfil de treballador social.

Quant als educadors, serà necessari tenir 7 educadors socials en el 2024, havent només dos educadors socials en plantilla s'han de crear 5 places noves per poder complir amb els ràtios.

Pel que fa als auxiliars administratius, aquests llocs de feina són d'administració general i actualment, dues places estan adscrites al departament de serveis socials, si bé, per complir amb els ràtios serà necessari comptar amb dos auxiliars més.

#### **- Creació d'un lloc i plaça de de personal funcionari tècnic sociolaboral**

Per altra banda, i encara que no estigui previst en el Pla de finançament ni el Decret 48/2011, també es considera necessari crear una nova plaça de tècnic sociolaboral.

Com ja hem explicat al punt 3.2 d'aquest annex, es necessari fer un canvi d'adscripció del lloc de feina de personal laboral tècnic sociolaboral que està adscrit al departament de serveis socials perquè la realitat es que el titular d'aquesta plaça, encara que ha finalitzat la seva comissió de serveis com a tècnic de formació, continua realitzat aquestes funcions ja que el departament de formació no pot prescindir d'un tècnic que gestioni els projectes que s'estan tramitant, i no havent altra tècnic al departament, es necessari fer aquest canvi d'adscripció per adaptar la situació real de la plantilla de personal a la realitat.

Ara bé, aquest canvi d'adscripció del lloc de personal laboral tècnic sociolaboral suposa que el departament de serveis socials es quedi sense aquest perfil professional, i aquest departament tampoc pot prescindir d'un tècnic sociolaboral, però això s'ha de crear un lloc de feina de personal funcionari tècnic sociolaboral al departament de serveis socials.

#### **- Limitacions pressupostàries**

L'art. 20 de la Llei 22/2021, de 28 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2022, limita la incorporació de nou personal al sector públic. De fet, estableix al seu art. 20.QUATRE que no es podrà contractar personal laboral ni nomenar personal funcionari interí excepte en casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables. Per altra banda, aquesta llei permet en el seu art. 20.U.1 una taxa de reposició del 120 % en els sectors prioritaris, per tot seguit en el punt 3, establir com a prioritari aquelles "Ñ.-Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales " així doncs, si la pròpia Llei considera que és sector prioritari, té cabuda dins l'excepcionalitat.

Per tant, està justificada la creació d'aquestes places pels motius que hem indicat i, a més perquè es tracta d'un sector prioritari, ja que la prestació de serveis socials és un servei públic essencial que, l'Ajuntament està obligat a dur a terme perquè així l'obliga l'art. 26.1.c) de la Llei 7/01985 de bases de règim local: "Els municipis hauran de prestar, en tot cas, els serveis següents:

(...)

c) En els municipis amb població superior a 20.000 habitants, a més: protecció civil, avaluació i informació de situacions de necessitat social i l'atenció immediata a persones en situació o risc d'exclusió social, prevenció i extinció d'incendis i instal·lacions esportives d'ús públic."





La justificació de crear aquestes places d'educador social, treballador social i tècnic sociolaboral com a personal funcionari envers de personal laboral com figuren altres de la mateixa categoria ve imposat per distinta normativa que tendeix a la funcionarització dels treballadors públics, entre la qual podem destacar l'art. 92 de la Llei 7/1985 de 2 d'abril, de Bases de Règim Local que disposa que amb caràcter general, tots els llocs de treball de l'Administració Local i els seus Organismes autònoms seran desenvolupats per personal funcionari. Aquest mateix sentit es recull a l'art. 9.2 del Real decret legislatiu 5/2015 pel que s'aprova el text refós de la llei de l'estatut de l'empleat públic, que estableix que en tot cas, l'exercici de les funcions que impliquin la participació directa o indirecta en l'exercici de les potestats públiques o en la salvaguarda dels interessos generals de l'Estat i de les administracions públiques corresponen exclusivament als funcionaris, en els termes que en la llei de desenvolupament de cada administració estableixi. També la Llei 3/2007 de Funció Pública de les Illes Balears en el seu art. 14 fa aquesta reserva al personal funcionari i més concretament a l'art. 17 estableix una limitació disposant que el personal laboral només podrà dur a terme funcions atribuïdes als llocs següents:

- a) Els llocs les activitats dels quals siguin pròpies d'una professió determinada, que impliquin tasques de vigilància, custòdia, transport o altres d'anàlogues, o que corresponguin a àrees d'activitats que requereixin coneixements tècnics, sempre que aquestes funcions no siguin les pròpies de cossos, escales o especialitats de personal funcionari.
- b) Els llocs corresponents a les àrees de manteniment i de conservació d'edificis, d'equips i d'instal·lacions.
- c) Els llocs que la relació de llocs de feina reserva a persones amb discapacitat intel·lectual moderada, lleugera o límit i a les persones amb sordesa prelocutiva profunda, severa o mitjana.

Per tot allò exposat es proposa la creació de les següents llocs de feina i places en el departament de serveis socials:

-Cinc places de personal funcionari, escala d'Administració especial, subescala tècnica. Denominació: educador/a social (Grup: A. Subgrup: A2. Nivell de destí: 24

- Una plaça de personal funcionari, escala d'Administració especial, subescala tècnica. Denominació: treballador social (Grup: A. Subgrup: A2. Nivell de destí: 24

- Dues places de personal funcionari, escala d'Administració especial, subescala auxiliar. Denominació: auxiliars administratius. (Grup C subgrup C2. Nivell de destí: 24)

- Un lloc de feina i una plaça de personal funcionari, escala d'Administració especial, subescala tècnica. Denominació: tècnic sociolaboral. (Grup A subgrup A2. Nivell de destí: 24)

### 3.2.2. En el departament de Serveis, a l'àrea de la Brigada Municipal:

- **Creació de dues plaça de personal laboral oficial 1<sup>a</sup> de la secció de proveïment domiciliari d'aigua potable. (Grup IV)**

- **Creació d'una plaça de personal laboral d'oficial 1<sup>a</sup> de la secció serveis i espais públics. (Grup IV)**

- **Creació de tres places de personal laboral peó de Brigada de la secció administració general.(Grup V)**

L'augment de població del municipi d'Inca, i en conseqüència el creixement del municipi en els darrers anys, ha suposat un major nombre de serveis a cobrir. Aquest increment del volum de feina no ha estat proporcional a l'increment de la plantilla de la Brigada municipal.





Un altra factor a tenir en compte, és l'edat dels treballadors de de la Brigada municipal, la majoria son majors de 50 anys, i concretament 22 treballadors són majors de 60 anys. Això, junt amb el tipus de feina que té assignada la Brigada implica situacions de baixes continues, algunes de llarga durada, o treballadors amb qualificació d'aptes amb restriccions, o treballadors que sense tenir reconegudes aquestes restriccions, tenen unes limitacions pròpies d'edat. Aquestes situacions es tradueixen en que el nombre de personal adscrit a la Brigada, a la pràctica i a efectes d'assolir els objectius que tenen assignats, no és real, i això es tradueix amb la necessitat d'invertir més temps per a realitzar les tasques.

Aquesta manca de personal és dona en la majoria de les àrees de la Brigada, no obstant això, conscients que no es poden crear totes les places que serien necessàries, s'han prioritzat aquelles seccions on és més necessari un reforç; secció de proveïment domiciliari d'aigua potable, secció de serveis i espais públics, i peons de Brigada que podran ser destinats a la secció on sigui necessari en cada moment i estaran adscrits a administració general.

#### - Limitacions presupostaries:

Per tot allò exposat, afectant aquesta manca de personal a la prestació dels serveis mínims que el municipi està obligat a prestar conforme a l'art. 26 de la Llei 7/1985, es justifica la necessitat d'incrementar la plantilla de la Brigada Municipal amb:

- Dues places de personal laboral oficial 1<sup>a</sup> de la secció de proveïment domiciliari d'aigua potable. (Grup IV)
- Una plaça de personal laboral d'oficial 1<sup>a</sup> de la secció serveis i espais públics. (Grup IV)
- Tres places de personal laboral peó de Brigada de la secció administració general.(Grup V)

A més, aquest supòsit tè cabuda dins l'excepcionalitat de la llei pressupostària dins l'art. 20.Ú.3 de la llei pressupostària, " Ñ.- (...) las relacionadas con la atención a los ciudadanos en los servicios públicos".

#### 3.3.3. En el departament de secretaria:

- **Creació d'una plaça de personal funcionari, escala d'Administració general, subescala tècnica. Denominació: tècnic d'administració general (Grup: A. Subgrup: A1. Nivell de destí: 26)**

En els pressuposts municipals de l'any 2021 es va crear una plaça de tècnic d'administració general. Aquesta plaça es va crear una vegada analitzada la necessitat i mancança que hi havia en el departament de secretaria a nivell tècnic. La seva creació es va justificar de la següent manera:

*"En els darrers anys, l'Ajuntament d'Inca ha vist ampliat els serveis que ofereix als ciutadans creant noves àrees de feina, o organitzant els departaments amb una major especialització de les funcions i tasques que ja tenen assignades, amb el conseqüent augment del volum de feina per als treballadors. Àrees com Igualtat, Promoció Econòmica, entre altres, són departaments que s'han creat nous arran de les diverses demandes de serveis per part dels ciutadans i de les necessitats de la societat actual. D'altra banda, àrees com Medi Ambient, Formació o Participació Ciutadana ja existien i estaven integrades dins altres departaments, però en els darrers anys han assumit més funcions, tenen una participació municipal més activa i s'han convertit en departaments autònoms amb el seu propi personal.*

A més, aquest increment de serveis i nous departaments ha duit com a conseqüència la





*necessitat d'habilitar nous espais, nous edificis municipals, els quals s'han hagut de dotar amb personal, ja sigui mitjançant la reubicació d'aquell ja existent en plantilla, la creació de noves places com l'agent d'igualtat, o mitjançant l'aprovació de programes temporals com puguin ser el PASE o el PIU.*

*Aquest increment de noves àrees, l'assumpció de noves funcions i l'augment de prestació de serveis no ha estat proporcional amb l'augment de la plantilla tècnica de l'Ajuntament, que és la que dona cobertura i suport jurídic a tots els departaments i àrees municipals.*

*A la plantilla de personal funcionari de l'Ajuntament figuren tres places de TAG amb nivell de destí 28, les quals estan adscrites al departament de Policia, Gestió Tributària i Secretària, i una quarta plaça que es va crear l'any 2014 amb un nivell de destí 26 i que està adscrita a Secretaria. Totes aquestes places es troben ocupades i assignades a departaments en què la càrrega de feina a nivell jurídic és permanent, són àrees a les quals no es pot prescindir d'un tècnic d'Administració general.*

*En un principi la plaça de TAG amb nivell de destí 26 que figura a Secretaria tenia com a funció la de donar suport tècnic a l'Àrea; no obstant això, l'increment de serveis prestats als ciutadans i als mateixos empleats públics, la diversificació d'aquests serveis, la implantació de l'administració electrònica, l'augment de la documentació que es requereix per a la tramitació dels expedients, etc., són factors que han incrementat la càrrega de feina dels tècnics. Aquest augment de treball, a l'Àrea de Secretaria, s'ha fet més evident especialment a l'Àrea de Recursos Humans i a l'Àrea de Contractació Pública, i això es pot comprovar realitzant un estudi dels expedients tramitats en els darrers anys, en què es pot constatar un major nombre d'expedients i una major especialització d'aquests.*

*Aquest increment de tasques en el departament de Secretaria va obligar a plantejar una reorganització amb una nova distribució de les tasques assignades a cada plaça de TAG. Així, a les dues places se'ls varen assignar funcions pròpies del departament, però, a part, tant a la de nivell superior com a la de nivell inferior se'ls va assignar la gestió de les àrees amb més de volum de feina, que són Recursos Humans i Contractació Pública. Així, mentre que a la plaça de TAG de nivell superior se li ha assignat com a tasca principal allò referent a l'Àrea de Recursos Humans, a la plaça de TAG de nivell inferior se li ha assignat com a tasca principal la gestió i tramitació de tots els expedients de contractació pública. Per tant, la plaça de TAG nivell 26, que es va ocupar per donar suport al Departament de Secretaria, finalment ha assolit la mateixa responsabilitat que l'altra plaça de TAG de Secretaria i que la resta de places de TAGs municipals, per la qual cosa li correspondria un nivell de destí 28. Per altra banda, aquesta major responsabilitat i aquesta assignació més específica de tasques, fa impossible que pugui assumir la funció de suport del departament i molt manco donar suport als altres departaments que no compten amb tècnics, tal com està succeint.*

*Actualment, aquests dos TAGs de Secretaria, a més de les funcions pròpies del Departament també han de proporcionar suport jurídic i administratiu a altres departaments municipals on no tenen personal tècnic per solucionar aquelles qüestions que se'ls plantegen, però l'increment significatiu del volum de feina diària pròpia de Secretaria i de l'àrea específica que gestionen, Recursos Humans i Contractació Pública, limita que els puguin assistir amb la immediatesa en què són requerits si no és desatenent les feines pròpies.*

*Per això, és necessària la creació d'una plaça de tècnic/a d'Administració general amb nivell de destí 28, que estaria adscrita a l'Àrea de Secretaria i a la qual s'assignarien les funcions que actualment està desenvolupant la persona funcionària que ocupa la plaça amb nivell de destí 26. D'aquesta forma es podria oferir la nova plaça i quedaria lliure la plaça de nivell 26.*





*Aquesta plaça de nivell inferior seria la que donaria suport al Departament de Secretaria en les feines pròpies del Departament i en aquelles qüestions jurídiques plantejades per aquells departaments sense personal tècnic que, amb una càrrega de feina jurídica inferior, no necessiten la presència permanent d'un TAG, però sí d'un suport jurídic puntual en la tramitació dels seus propis expedients, i que en aquests moments assumeixin els dos tècnics de Secretaria.*

*En conclusió, pel bon funcionament dels serveis prestats a la ciutadania, es necessari la creació d'una nova plaça de tècnic d'administració general que pugui donar suport jurídic a totes aquelles àrees que no compten amb personal tècnic.*

*Per altra banda, cal posar de manifest que la plaça de secretaria de l'Ajuntament es troba ocupada de manera accidental pel Sr. Guillermo Corró Truyol, personal funcionari de carrera tècnic d'administració general de l'Ajuntament d'Inca amb un nivell de destí 28. En aquesta situació, el sr. Corró té dret a la reserva d'una plaça de TAG nivell 28. Aquesta reserva, com no hi ha més places de TAG nivell 28 vacants, ha estat lligada fins ara a la única plaça de TAG nivell 28 que figura vacant en plantilla, que es troba adscrita a Secretaria i coberta per personal funcionari interí.*

*Amb la creació d'aquesta nova plaça de TAG nivell 28 que també estarà adscrita a Secretaria, hi haurà dues places vacants de la mateixa categoria i nivell. Això significa que el dret de reserva de plaça que té el sr. Corró ja no estarà vinculat a la única plaça de TAG vacant que existeix fins ara.*

*Però a més, als efectes de complir amb el dret de preferència en el manteniment del lloc de feina per antiguitat del funcionari interí que la cobreix, atorgat per la base desena de les que regeixen el borsí de TAGs i lletrat assessors de l'Ajuntament d'Inca (Exp. RH 2016/97), la plaça ja existent de TAG nivell 28 queda alliberada del dret de reserva que ostenta el sr. Corró, que quedarà vinculat a la nova plaça de TAG nivell 28 que es crea amb aquests pressuposts."*

Tal com estava previst en aquesta justificació, una vegada creada aquesta plaça de TAG amb un nivell 28 va ser ocupada per la TAG responsable de contractació pública i es va ofertar la plaça de TAG amb un nivell 26.

No obstant això, a pesar que en el moment de la seva creació s'havia previst la seva adscripció al departament de Secretaria, posteriorment es va detectar que hi havia una major necessitat d'una plaça de tècnic en el departament d'urbanisme ja que en aquest departament tots els tècnics són d'administració especial amb perfil urbanístic, essent el cap d'urbanisme, que també és lletrat assessor de l'Ajuntament d'Inca, l'únic lloc de feina amb un perfil jurídic-administratiu. Per això es va considerar que el gran volum de feina que existeix al departament d'urbanisme feia prioritari l'adscripció de la plaça de TAG nivell 26 a urbanisme envers de a Secretaria, perquè pogués donar suport al cap d'urbanisme en la feina de caire jurídic-administratiu i en la tramitació dels expedients urbanístics.

Per tant, la necessitat que justificava la creació de la plaça en el departament de Secretaria continua existint, i per això és necessari crear una nova plaça de TAG amb un nivell 26 perquè pugui donar suport jurídic a l'àrea de secretaria.

### **Limitacions pressupostàries.**

Quant a les limitacions pressupostàries es donen les mateixes condicions que l'any passat que permeten la creació d'aquesta plaça, ja que estaria enquadrada dins un sector que la pròpia Llei pressupostària considera prioritari en el seu art. 19.U.3, concretament en la lletra





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

- **Creació d'una plaça de personal funcionari, escala d'Administració especial, subescala tècnica. Tècnic Mitjà. Denominació: tècnic mig de relacions laborals (Grup: A. Subgrup: A2. Nivell de destí: 24)**

Figura a la plantilla de personal funcionari una plaça tècnic mig de relacions laborals des de l'any 2005. Des de llavors, l'àrea de nòmnes de l'Ajuntament ha augmentat amb l'adscripció d'un auxiliar administratiu, però a nivell tècnic s'ha mantingut amb un sol tècnic.

Com ja hem dit en altres ocasions, l'Ajuntament d'Inca, ha augmentat els serveis que ofereix als ciutadans, s'han obert al públic noves dependències municipals, s'han creat nous departaments, i tots ells s'han hagut de dotar amb recursos humans. Només comptant els darrers 7 anys s'han creat unes 60 places més. A les quals se'ls ha d'afegir els programes temporals o les acumulacions de tasques que s'han aprovat per donar cobertura a la mancança de personal de determinats departaments i que arrel de les limitacions pressupostàries no es poden cobrir mitjançant la creació de places. S'han previst per a l'any 2023, nou programes temporals, els quals sumen un total de 16 treballadors.

Però el que ha suposat un major increment de la feina per l'àrea de nòmnes són els distints projectes que es tramiten a formació. Des de l'àrea de formació es tramiten dos tipus de projecte, els que són de foment per a l'ocupació i els de formació dual. El nombre de persones que es contracta anualment amb els programes de foment per l'ocupació és variable però oscil·la entre 40 i 80 treballadors, per exemple aquest any són 7 persones del programa de joves qualificats i 65 persones del programa Reactiva. Els programes de formació dual que es tramiten anualment són entre quatre (compost per 4 tècnics mínim i 14 alumnes-treballadors) i sis (compost per un mínim de 4 tècnics i 11 alumnes-treballadors). Per tant, tant sols des de l'àrea de formació són 150 treballadors més cada any.

Les funcions principals d'un TMRLL són la tramitació de nòmnes i la gestió amb la seguretat social de les incidències dels treballadors, i encara que hagi augmentat el nombre de treballadors i en conseqüència la feina en el departament d'organització laboral i funció pública, a nivell tècnic l'àrea de nòmnes s'ha mantingut des de l'any 2005 amb un sol lloc de tècnic mig de relacions laborals. Aquesta manca de personal a l'àrea de nòmnes s'ha suplert mitjançant complements de productivitat i hores extraordinàries, si bé aquests dos mecanismes són els correctes per a cobrir necessitats puntuals, no són apropiats per cobrir un augment de la càrrega de feina que amb els anys s'ha convertit en estructural.

Per tot això, es considera justificat i necessari crear una nova plaça de Tècnic mig de relacions laborals.

### **Limitacions pressupostàries.**

Com la plaça de TAG, aquesta també estaria enquadrada dins el supòsit que recull l'art. 20.U.3, lletra E "Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos"

### **3.3.4. En el departament de Policia Local:**

Creació d'1 plaça de subinspector de la Policia Local. (Grup A2)

- Escala: Administració especial. Subescala: Serveis especials.
- Categoria: subinspector.







- Grup A. Subgrup A2.
- Nivell de destí: 20.

Dins la plantilla de personal funcionari de l'Ajuntament d'Inca, el cos de la Policia Local està estructurat de la següent manera:

DENOMINACIÓ	NOMBRE DE PLACES	GRUP	SUBGRUP
Cap de la Policia Local	1	A	A1/A2
Major	1	A	A1
Inspector	1	A	A2
Subinspector	3	A	A2
Oficial	9	C	C1
Policia	55	C	C1/C2

Com hem exposat en annexos de personal d'anys anteriors, es va proposar una modificació orgànica de la plantilla de la Policia Local a executar en una sèrie d'exercicis. Aquesta remodelació orgànica s'estructura en tres grans àrees: Gabinetes Tècnics i Sancions, Trànsit i Unitats Operatives, amb una plaça de subinspector al capdavant de cada una d'elles.

Figuren en plantilla tres places de subinspector, una de les quals era ocupada fins a la seva jubilació per la persona que exercia com a Cap de Policia.

Vist que s'ha de tramitar el procés selectiu per a la cobertura del lloc de Cap de Policia i que previsiblement, aquesta serà coberta per un subinspector, és necessari crear una nova plaça d'aquesta categoria per posar al davant d'una de les tres àrees. És a dir, són necessàries quatre places de subinspector, una per a cada àrea i una que possiblement sigui Cap de la Policia.

### - Limitacions pressupostàries

Com ja hem dit al principi de la proposta, s'han de prioritzar aquelles àrees que compten amb menys personal per prestar degudament els seus serveis i que aquests tinguin una major repercussió en el benestar de la ciutadania.

Pel que fa a la plantilla del cos de la Policia Local, és evident la repercussió que té aquest sector sobre la ciutadania, ja que totes les funcions que tenen assignades per llei tenen com objectiu vetllar per la seguretat dels ciutadans, un dels drets fonamentals més importants de les persones.

Per això precisament, estariem davant un supòsit d'excepcionalitat ja que és un sector prioritari i així el qualifica la llei pressupostària, fins i tot podríem dir amb un plus de prioritat, ja que la llei dedica un apartat diferent per aquest sector, art. 20.Ú.QUATRE, i li permet una taxa de reposició superior a la resta dels sectors prioritaris, 125%.

### 3.3.5. En el departament d'Informàtica:

#### Creació d'1 plaça de personal funcionari tècnic informàtic. (Grup C1)

Conscients de la importància de comptar amb un departament d'informàtica ben equipat tant a nivell de mitjans com de treballadors, per poder oferir un servei de qualitat als ciutadans d'un municipi amb una població pròxima als 35.000 habitants, s'ha apostat en els darrers anys per fer una reestructuració d'aquest departament dins el marge de les limitacions que permeten les lleis pressupostàries en cada moment.





La darrera modificació d'aquest departament es va aprovar en el ple de 27 de maig de 2021, en el qual ja es posava de manifest quin seria el model idoni del departament d'informàtic:

*"Vist que la persona que assumirà la responsabilitat del departament serà el funcionari interí que ocuparà el lloc del Cap del departament serà convenient que el departament pugui comptar amb un altre lloc de treball amb titulació universitària que doni suport al Cap d'Informàtica, el qual tendria encaix dins un grup A2.*

*A més, també seria convenient mantenir un lloc de feina corresponent al grup C1 per fer aquelles tasques més mecàniques i menys dificultat per la qual no sigui necessari una titulació universitària. Així allò idoni seria que el departament d'informàtica comptés amb un cap d'informàtica (grup A1), un tècnic mig d'administració especial d'informàtica (grup A2) i un tècnic informàtic (grup C1). No obstant això, hem de tenir en compte les limitacions pressupostàries, i s'ha d'establir prioritats, pel que es considera més encertat en aquests moments reclassificar el lloc de feina de tècnic de sistemes informàtics i incloure-lo dins un grup A2, o el que seria el mateix, amortitzar el lloc de feina de tècnic informàtic (grup C1) i crear un nou lloc de feina TMAE d'Informàtica (grup A2)"*

En aquell moment, degut a les limitacions pressupostàries, es va prioritzar crear un nou lloc de feina TMAE d'Informàtica (grup A2) i amortitzar la plaça de tècnic informàtic (grup C1) a pesar de considerar-la igualment de necessària.

Actualment, el lloc de Cap del departament d'Informàtica s'ha cobert i una vegada analitzades novament les necessitats d'aquest departament, es mantén que l'estructura idònia del departament d'Informàtica com a mínim ha de ser la que ja es va plantejar en el seu moment i que es necessita crear novament el lloc de feina de tècnic informàtic (grup C1) per donar suport al departament en aquelles qüestions més senzilles, més mecàniques o de atenció a la resta dels empleats públics, ja que com es va dir en aquell informe proposta aprovat pel Ple de maig de 2021 l'efectivitat i eficiència de prestació de serveis de la resta d'empleats públics depèn en gran part del bon funcionament de les eines i sistemes informàtics.

A tot això, cal afegir que en aquests moments, hi ha una empresa externa que dona aquest suport, i que amb la creació d'aquesta plaça, aquest servei que ara es troba externalitzat ja no serà necessari, i suposarà un estalvi per a l'Ajuntament.

### **-Limitacions pressupostàries**

La llei pressupostària qualifica de prioritari a la seva lletra O) de l'art. 20.Ú.3. "O) Personal que preste serveis en el àrea de las tecnologías de la información y las comunicaciones." per tant, estam davant un supòsit d'excepcionalitat a les limitacions de creació de places.

### **3.2. Amortització de llocs de feina/ Desdotació econòmica de places**

**La plantilla de personal** és, segons l'art. 90.1 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, Reguladora de les Bases del Règim Local -LRBRL, la relació detallada per cossos, escales, subescales, classes i categories en què s'integren els funcionaris, el personal laboral i l'eventual i haurà de respondre als principis de racionalitat, economia i eficàcia i haurà d'establir-se d'acord amb l'ordenació general de l'economia, sense que les despeses de personal puguin excedir els límits que es fixin amb caràcter general. La finalitat de la plantilla és l'ordenació





pressupostària.

Quant a la **relació de llocs de feina**, l'art. 90.2 d'aquest mateix text legal disposa que les corporacions locals formaran la relació de tots els llocs de treball existents en la seva organització, en els termes previstos en la legislació bàsica sobre funció pública. Per la seva banda, l'art. 70 del Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el text refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat públic -TREBEP-, disposa que les Administracions Públiques estructuraran la seva organització a través de RPT o altres instruments organitzatius similars que comprendran, almenys, la denominació dels llocs de treball, els grups de classificació professional, els cossos o les escales, en el seu cas, a què estiguin adscrits, els sistemes de provisió i les retribucions complementàries.

Per tant, **la RPT** és un instrument d'ordenació dels recursos humans de l'entitat local, per la qual cosa es poden crear nous llocs de treball i modificar els existents sense que això hagi de tenir necessàriament reflex al pressupost si és que els llocs de treball no s'han de cobrir en aquest exercici pressupostari. Per contra, en **la plantilla** s'han de reflectir els llocs de treball que existeixen actualment, estiguin o no coberts pel personal. El que comporta necessàriament a què tots els llocs de treball continguts en la plantilla han de tenir imprescindiblement el seu reflex i la cobertura pressupostària.

D'acord amb els principis de racionalitat, economia i eficàcia, actualment no existeix la necessitat de mantenir els llocs de personal laboral tècnic de formació, i personal laboral oficial 2<sup>a</sup> administratiu d'Administració financera, ni tampoc mantenir la dotació econòmica de de la plaça del Major de policia.

### 3.2.1. Amortització d'una plaça de personal laboral tècnic de formació.

Com hem explicat en el punt 3.2 la plaça de tècnic mitjà de formació estava coberta des del 30 de setembre de 2016 mitjançant comissió de serveis. Aquesta comissió de serveis s'ha prorrogat anualment fins el 30 de setembre de 2022, data en que la persona que ocupava aquest lloc es va reincorporar al seu lloc de personal laboral tècnic sociolaboral adscrita al departament de serveis socials.

El manteniment d'aquest lloc de feina i la seva plaça és innecessària ja que s'ha considerat que el perfil professional d'un tècnic sociolaboral és l'indicat per ocupar aquest lloc a la vista que des de la seva creació ha sigut ocupada per la persona titular de la plaça de tècnic sociolaboral adscrita a serveis socials. Vists els resultats obtinguts per aquesta persona i vist que el perfil d'un tècnic sociolaboral també abarca la formació, s'ha decidit que aquesta plaça quedi adscrita al departament de Formació i per altra banda es crei una nova plaça de tècnic sociolaboral a serveis socials.

### 3.2.3. Amortització d'una plaça de personal laboral oficial 2<sup>a</sup> administratiu d'Administració financera.

Mitjançant decret de batlia núm. [2022-1509](#) de 28 d'agost de 2022, es va acceptar la renúncia voluntària del titular d'aquesta plaça d'oficial 2<sup>a</sup> administrativa d'administració financera i en conseqüència es va declarar l'extinció de la seva relació laboral amb l'Ajuntament amb data d'efectes 1 de setembre de 2022.

Arrel d'aquesta vacant, igual que amb el lloc de tècnic de formació, es varen analitzar les disponibilitats i necessitats de personal de l'Ajuntament, i la necessitat de mantenir o no aquestes places/llocs de feina, i amb l'objectiu de racionalitzar els recursos humans de l'Ajuntament, es considera que allò més correcta és amortitzar-les, ja que les mancances ho





són en relació a altres perfils professionals tal com es proposa en aquest annex de personal.

### **3.2.2. Desdotació econòmica de la plaça de Major de la Policia Local.**

Com informàvem en els antecedents, el titular de la plaça de Major s'ha jubilat. En aquests moments aquest lloc no es podria cobrir ni per promoció interina ni tampoc externa perquè fet l'estudi no hi ha candidats que compleix els requisits necessaris per a cobrir aquesta plaça.

Vist que en aquests moments no es cobrirà aquesta plaça però tenint present que en un futur sí que es podria cobrir, es considera més adient, enlloc d'amortitzar el lloc de feina, desdotar-la econòmicament i modificar la plantilla de la policia en aquest sentit, és a dir, eliminar aquesta plaça de la plantilla.

Com ja hem explicat en altres ocasions s'ha de diferenciar la plantilla de la Relació de Llocs de Feina. La finalitat de la plantilla és la ordenació pressupostària. Fer aquesta desdotació econòmica no implica que aquest lloc de feina s'amortitzi. Aquest lloc de feina continuarà existint a la relació de llocs de feina però si no s'ha cobrir no és necessari que estigui dotat econòmicament i per no ha de quedar reflectit a la plantilla. En cas contrari, o quan es consideri que s'ha de cobrir, s'haurà de dotar econòmicament i necessàriament haurà de figurar a la plantilla.

### **3.5. Adequació retributiva i singular del lloc de personal laboral tècnic sociolaboral adscrit al departament de formació.**

Trobat-se la Relació de Llocs de Treball en fase de negociació sindical, i vist que no és possible, per limitacions pressupostàries, fer una implantació total de la mateixa, s'ha considerat que allò correcte i ajustat a la legalitat vigent, és realitzar implantacions parcials fins arribar a tenir tots els llocs de treball ajustats a la realitat.

Així, des de la redacció definitiva del document de RLT, s'han fet modificacions del complement específic de diversos llocs de treball que, indiscutiblement, per les feines que tenen assignades actualment, no estaven degudament valorats. En conseqüència s'ha procedit a la seva valoració i incrementat el seu complement específic que aniran a compte d'aquesta relació de llocs de treball que està pendent de la seva aprovació.

Per esmenar aquests supòsits, s'han emprat les mesures d'adequació retributiva singular i excepcional, i els fons addicionals.

L'art. 19 de la Llei 22/2021, de 28 de desembre, de Pressupostos Generals de l'Estat per a l'any 2022 disposa:

"DOS. Durant l'any 2022, les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar un increment global superior al 2 per cent respecte a les vigents a 31 de desembre de 2021, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de la comparació, tant pel que respecta a efectius de personal com a l'antiguitat d'aquest.

(...)

QUATRE. 1. La massa salarial del personal laboral, que podrà incrementar-se en el percentatge màxim previst en l'apartat Dos d'aquest article, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes objecte de comparació, està integrada pel conjunt de les retribucions salarials i extrasalarials reportades per aquest personal l'any anterior. "





Aquestes clàusules generals, igual que ho feien les lleis pressupostàries anteriors, tenen una excepció que recull aquest mateix article en el seu apartat SETÈ: "El que es disposa en els apartats anteriors ha d'entendre's sense perjudici de les adequacions retributives que, amb caràcter singular i excepcional, resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació del nombre d'efectius assignats a cada programa o pel grau de consecució dels objectius fixats a aquest."

Així s'ha iniciat expedient d'adequació retributiva del complement específic del lloc de feina de tècnic sociolaboral de règim laboral, respecte del qual s'ha proposat la seva adscripció al departament de formació per a realitzar funcions de responsable del departament, on prèvia valoració de les feines a realitzar, i que no havien estat valorades anteriorment, s'ha proposat l'aprovació d'un plus de lloc de feina, que és l'equivalent al complement específic del personal funcionari. El cost anual d'aquesta adequació retributiva singular i excepcional és de 6.037,45 euros (12 mesos)

L'informe-proposta de la Tècnica interina, conformat pel Secretari accidental ha estat objecte de negociació en la Mesa de Negociació de data 2 de desembre de 2022 en aplicació del disposat en els articles 34 i 37.1.c) del Real Decret Legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel que s'aprova el Text Refós de la Llei de l'Estatut Bàsic de l'Empleat Públic.

## **5. MESA NEGOCIADORA DE PERSONAL FUNCIONARI I LABORAL DE L'AJUNTAMENT D'INCA.**

En data 2 de desembre de 2022, la mesa negociadora de personal funcionari i laboral de l'Ajuntament d'Inca va aprovar aquest annex de personal amb les modificacions que s'hi proposen.

## **6. NORMATIVA APLICABLE.**

- Llei 30/1984, de 2 d'agost, de mesures per a la reforma de la funció pública.
- Llei 7/1985, de 2 d'abril, de bases del règim local.
- Reial decret legislatiu 781/1986, de 18 d'abril, pel qual s'aprova el Text refós de les disposicions legals vigents en matèria de règim local.
- Reial decret 1174/1987, de 18 de setembre, pel qual es regula el règim jurídic dels funcionaris de l'Administració local amb habilitació de caràcter nacional
- Decret 214/1990, de 30 de juliol, pel qual s'aprova el Reglament del personal al servei de les entitats locals.
- Reial decret legislatiu 2/2004, de 5 de març, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei reguladora de les hisendes locals.
- Llei 20/2006, de 15 de desembre, municipal i de règim local de les Illes Balears.
- Llei 4/2013, de 17 de juliol, de coordinació dels policies locals de les Illes Balears, modificada per la Llei 11/2007, de 20 de desembre.
- Reial decret legislatiu 5/2015, de 30 d'octubre, pel qual s'aprova el Text refós de la Llei de l'Estatut bàsic de l'empleat públic.
- Llei orgànica 3/2007, de 22 de març, per a la igualtat efectiva de dones i homes.
- Llei 11/2016, de 28 de juliol, d'igualtat de dones i homes.
- Llei 22/2021, de 28 de desembre, de pressuposts generals de l'Estat per a l'any 2022.

## **7. PROCEDIMENT**





**Primer.** Recopilar els antecedents i les modificacions sofertes durant l'exercici 2022.

**Segon.** Analitzar la situació dels distints departaments que conformen l'estructura organitzativa i funcional de l'Ajuntament d'Inca.

**Tercer.** Elaborar la plantilla del personal de l'Ajuntament per a l'exercici següent introduint les modificacions oportunes, la qual s'adjunta a l'informe tècnic.

**Quart.** Comunicar als representants dels treballadors el contingut de l'annex de personal del pressupost i plantilla orgànica amb les modificacions que s'hi proposen (mesa negociadora de personal funcionari i laboral de 2 de desembre de 2022).

**Cinquè.** De conformitat amb l'article 22.2.i de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, l'òrgan competent per aprovar la plantilla de personal és el Ple de l'Ajuntament, que l'aprovarà junt amb els pressuposts.

**Sisè.** Dur a terme l'exposició pública de l'aprovació inicial dels pressuposts i de la plantilla de personal mitjançant publicació en el *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.

Si no s'hi presenten al·legacions, la plantilla quedarà definitivament aprovada sense necessitat d'un nou acord. Si s'hi presenten al·legacions, aquestes s'hauran de resoldre pel Ple i aprovar definitivament.

**Setè.** Publicar l'aprovació definitiva de la plantilla al BOIB.

El batle

## INFORME JURÍDIC

La que subscriu informa que la legislació citada en l'anterior memòria-annex de personal és correcta i ha estat adequadament aplicada al supòsit de fet, resultant la memòria i les consideracions jurídiques que s'hi contenen, conformes a dret, per la qual cosa s'emet informe jurídic favorable.

La TAG interina

Vist i conforme  
El secretari

