

Informe amb proposta de Resolució conjunt que emeten la Gerència i l'advocat-assessor jurídic per la motivació i legalitat de la creació de llocs de treball i places a l'Empresa Municipal de Serveis d'Alcúdia, S.A.U (EMSA)

D'acord amb l'ordenat mitjançant Provisió de la Presidència d'EMSA s'emet el següent informe amb proposta de resolució.

Antecedents i consideracions prèvies. On som i on volem anar.

Actualment EMSA es troba en una fase d'anàlisi de situació per determinar a on és i a on vol anar.

Aquesta Gerència té entre les seves funcions intentar orientar la prestació de serveis d'aquesta entitat cap una qualitat i eficiència en l'assignació dels recursos públics que redundin en els alcudiençs.

La Gerència d'EMSA, és responsable de dissenyar i desenvolupar una planificació estratègica que englobi l'observació, recollida de dades, l'anàlisi de les mateixes i la proposta d'accions i solucions, així com el mètode d'avaluació contínua de l'eficàcia de les mesures. Les premisses anteriors són imprescindibles per tal de garantir que les funcions i la prestació de serveis de l'entitat compleixin els objectius i les obligacions de la corporació.

Les administracions públiques i els organismes vinculats a les mateixes, han de treballar en la optimització dels recursos instrumentals, materials, humans i econòmics amb rigor, mètode i transparència per tal d'assolir un nivell de qualitat i eficiència excel·lent. Només així, amb actuacions, adequades i efectives, es pot garantir que la ciutadania rebi, de forma òptima, els serveis que espera i que ha de prestar EMSA i, per tant, la percepció i la satisfacció dels alcudiençs envers aquesta entitat serà la que EMSA te l'obligació de proporcionar.

L'orientació abans exposada, està dirigida a donar compliment a una sèrie de principis, entre d'altres, com els d'eficiència, eficàcia, economia, estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera que regeixen i envolten tota l'activitat administrativa i que, a més, tenen un marcat caire constitucional (art. 103.1 i 135 de la Constitució Espanyola). Principis, dèiem, que estan estretament vinculats al nostre Estat Democràtic i que són els fonaments en que s'ha d'assentar tota actuació administrativa.

Una empresa mercantil del sector públic necessàriament ha de practicar i aplicar, amb més intensitat encara, els esmentats principis. Això és així, perquè una empresa mercantil amb personalitat jurídica privada està subjecte, a més dels principis



anterior, a criteris de rendibilitat i maximització dels beneficis amb la finalitat de redistribuir-los, en forma de millors prestacions, als ciutadans.

Per tant, aquest fet (la conjunció de les dues línies de pensament anteriors) s'ha d'entendre com un tot, desenvolupant una Economia Social enfocada al ciutadà. En conseqüència, tot l'esforç en l'assignació dels recursos i l'aplicació del pla d'acció dissenyat, imperativament ha de tendir a la maximització dels resultats de tal manera que millorin la vida de la ciutadania. Tota l'actuació ha d'estar pensada amb l'usuari al centre, com a receptor de la prestació de serveis d'EMSA.

Aquest objectiu s'ha de culminar atenent a dos fonamentals obligatoris aspectes: primer, mitjançant **la millora de la qualitat** dels serveis realitzats per la mercantil municipal i, segon, fer-ho respectant escrupolosament els principis i criteris als que s'està obligat, no només per donar compliment al marc normatiu sinó també per responsabilitat.

Per tant, encara que a data de la modificació dels Estatuts de la societat municipal EMSA, com a mitjà propi instrumental de l'Ajuntament, comptés amb mitjans personals i materials per a la realització dels encàrrecs de conformitat amb el seu objecte social, la veritat és que a data d'avui no compta amb mitjans apropiats i, endemés exigits, per la LCSP. Per tant, no compta amb la «idoneïtat» necessària per poder rebre encàrrec algun de l'Ajuntament. El palès i obvi no necessita verificació.

Dit el qual, aquesta situació s'ha de regularitzar formalment mitjançant els estudis i informes que siguin necessaris per donar compliment a l'establert a l'article 32 de la Llei 9/2017, de Contractes del Sector Públic.

La qüestió versa en que, *de facto*, segons les circumstàncies exposades amb anterioritat ens aboca a recolzar l'enfocament que sempre hem tingut per donar compliment a les obligacions que té fixades EMSA de tal forma que l'orientació ha de ser cap a l'autosuficiència, per assolir la millora de les prestacions actualment incompletes i deficitàries pel que fa als resultats operatius.

La conseqüència de tot l'anterior ha culminat en la resolució de la Presidència d'EMSA de concernir i ordenar als sota signants a presentar el present informe, realitzat de forma exhaustiva, amb una mirada integral que no només exposi la situació actual sinó que tingui en compte el marc normatiu, les obligacions degudes i l'objecte que justifica l'existència d'EMSA i l'orientació cap al servei que indubtablement ha de tenir, com el seu propi nom indica, amb la finalitat de transformar, optimitzar i donar un impuls qualitatiu a les tasques que desenvolupa l'entitat mercantil.

Una altra derivada sobre la qual és preceptiu cridar l'atenció és el fet que els darrers anys, de forma continuada, s'han prestat múltiples funcions mitjançant contractes de serveis externs per desenvolupar tasques que si bé en algun moment es podria



considerar que havien tingut un caràcter conjuntural, la pervivència sostinguda al llarg dels anys, ha esdevingut en una prestació de serveis externs estructural sense que aquesta situació es normalitzés incoant els procediments i mecanismes que té l'administració per donar solució a situacions d'aquest tipus.

Així, ens trobem per una banda moltes assistències prestades per empreses de serveis industrials (lampistes, electricistes, picapedrers, jardineros i manteniment en general) i per l'altra, serveis de consultoria o assessorament. En ambdós casos, degut al marcat caràcter estructural que han adquirit en el temps aquestes prestacions, legalment s'haurien de prestar per personal laboral en plantilla.

Sempre contant amb el beneplàcit del Consell d'Administració, aquesta Gerència presenta l'adopció d'una proposta d'acord que creu que és la més sostenible financerament i més eficient funcionalment. Aquesta és: la re-internalització d'aquests serveis. Durant anys, s'ha anat descapitalitzant l'empresa de personal propi dins un context que era diguem-ne, propiciatori, degut a les tendències liberalitzadores europees i a una estesa creença de que la iniciativa privada gestionaria millor determinats serveis. Creiem que es pot comprovar que aquest mètode d'externalització¹ de serveis no és més econòmic, però sobretot no és més eficient². Aquests serveis, no son qualsevol servei, si no que son aquells serveis que es recullen

1 Quan parlem d'externalització de serveis, no només parlem de les fórmules de gestió indirecte clàssiques, si no que, degut a la redefinició que fa la LCSP, ja es pot parlar de gestió indirecte no només en la fórmula de concessió, sinó també d'aquells contractes de serveis que tinguin per objecte serveis públics i que per tant impliquin prestacions directes a favor de la ciutadania.

2 Exemples de que no son més eficients, ja n'hi ha hagut, com per exemple: l'informe de la Universitat de Greenwich de 2012, o els estudis relatius a la gestió de l'aigua en diversos municipis i països, com l'estudi de Pigeon, McDonald, Hoedeman i Kishimoto, i de manera particular la lectura que s'ha fet de l'Informe del Tribunal de Comptes de 2011 sobre les condicions de prestació dels serveis públics municipals en municipis de població inferior a 20.000 habitants, etc.



en objecte social d'EMSA, algun dels quals són considerats mínims per la Llei reguladora de Bases de Règim Local (article 26).

En un context on, des de les pròpies administracions i la pròpia UE, s'incideix en la importància de la digitalització, i s'estan posant quantitats ingents de fons econòmics dels quals EMSA se'n podria beneficiar, no té cap sentit ni es pot defensar tècnicament el mantenir una inèrcia i una obsolescència que està instaurada i que resta capacitat de feina, provoca major nombre de despeses, errors humans, ineficiència i pèrdua d'oportunitats per no automatitzar i digitalitzar procediments que permeten:

- a) optimitzar temps i costos,
- b) destinar el capital humà a tasques que aportin més valor afegit amb el conseqüent efecte motivacional a les plantilles,
- c) desenvolupar mètodes homogenis de feina (protocols d'actuació),
- d) comparar amb registres i dades que permetin una avaluació constant i contínua,
- d) comptar amb una base de dades fiable i àgil que, analitzada adequadament, contribueixi a la presa efectiva de decisions,
- e) desenvolupar actuacions preventives, proactives i no reactives enfront a la capacitat d'actuació d'EMSA,

Aquesta modernització també està directament relacionada i vinculada amb el medi ambient i el canvi climàtic com a eixos fonamentals. L'electrificació de la flota de vehicles existent, dotant les instal·lacions de punts de càrrega i disposar d'instal·lacions de generació d'energia, i arribar a complir les normatives de referència envers del



canvi climàtic o el compromís de l'Ajuntament d'una reducció de les emissions de CO2 d'un 30% fins l'any 2030.

Més enllà de l'exposat, que són objectius empresarials i de gestió, no podem romandre impassibles i cecs enfront al context i la situació que pateix la nostra ciutat. El creixement poblacional d'Alcúdia aquests darrers 20 anys es situa en 8.000 persones empadronades més al municipi (un 66% més de població), passant per tant, de 12.000 alcudienca a més de 20.000, en base a les xifres oficials tot i ser conegut que hi ha una massa poblacional que no s'empadrona però rep els serveis municipals. A més, s'hi afegeix una bossa de ciutadans que tenen la seva segona residència a Alcúdia i que hi viuen gran part de l'any.

Adicionalment, a les diverses situacions abans esmentades, s'ha de tenir present que la principal activitat econòmica que sustenta el municipi d'Alcúdia és l'activitat turística. Segons dades de la Conselleria de Turisme, actualitzades a 2021, hi ha 93 establiments que representen 27.941 places hoteleres. L'habitatge turístic vacacional que opera en règim legal no està inclòs dins aquest còmput i l'estimació que es fa de l'oferta extra hotelera reglada i no reglada dins el municipi oscil·la entorn als 1.900 habitatges, el que representa un 10,4% del total d'aquesta oferta dins l'illa de Mallorca. És a dir, en determinats moments es poden registrar increments d'un 200% de beneficiaris dels serveis sumant la població estable i flotant. Afortunadament per la sostenibilitat econòmica i social local, la temporada és cada vegada més llarga, el que fa obvi i imprescindible fer una transformació de calat per optimitzar la prestació de serveis d'Emsa i dimensionar-la a la realitat per lligar-ho també a la sostenibilitat ambiental i complir així amb els tres pilars que sustenten els ODS i part de l'Agenda 2030.

És patent, que aquests fets han provocat i provoquen una pressió damunt els serveis públics i del territori que es necessari abordar, ja que el ciutadà i turista que visita la ciutat d'Alcúdia demanden un entorn agradable, net, cuidat i els millors serveis possibles i que aquests es corresponguin amb la càrrega impositiva que suporten. Des de la vessant turística, que també ha de ser observada pel pes específic que té dins l'economia alcudienca, la ineficiència dels serveis i l'acumulació d'inversions pendents i manteniment, en aspectes claus i estratègics, han provocat una pèrdua de competitivitat enfront a municipis competidors, donat que l'índex de satisfacció dels visitants en relació a determinats indicadors vinculats a l'activitat d'EMSA presenta uns registres en descens. Aquesta informació, de necessitats de millora en infraestructures, manteniment i neteja també s'han recollit als successius informes de conclusió de la Mesa de Qualitat Turística en Destí (SICTED) d' Alcúdia.

Per tot exposat en els paràgrafs anteriors, es considera necessari i determinant la creació de places i llocs de treball per començar a desenvolupar la idea que EMSA necessita un pla estratègic integral que abasti tots els camps d'actuació descrits i



faciliti i impulsi una millora en la qualitat dels serveis, sobre tot i per a tot, que es prestin als ciutadans d'Alcúdia i que ho puguin gaudir els nostres visitants.

Recuperar el lideratge d'Alcúdia, com un dels destins més visitats i de més qualitat de les Illes, també està estretament lligat a l'àmbit de les competències i serveis municipals d'EMSA. La transformació i actualització dels sistemes de feina, el capital humà, la digitalització i la sostenibilitat amb els procediments adequats i els recursos materials i econòmics correctament dotats, afegit a la informació i formació conduiran a millorar els índex de compliment i de satisfacció.

EMSA pot ser un actor clau, entre d'altres, per fer d'Alcúdia, el que deia l'eslògan:

Alcúdia, ¿perquè triar?, si ho pots tenir tot.

Fonaments de dret

Primer.- Règim Jurídic del Personal de les empreses públiques.

La normativa reguladora del personal de les empreses públiques el tenim establert en el 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 (en endavant), en concret la seva Disposició Addicional 1^a disposa que *"Los principios contenidos en los artículos 52, 53, 54, 55 y 59 serán de aplicación en las entidades del sector público estatal, autonómico y local, que no estén incluidas en el artículo 2 del presente Estatuto y que estén definidas así en su normativa específica."*

Així doncs s'estableix el que podríem denominar «un àmbit d'aplicació indirecte», o com denomina el legislador, «àmbit específic d'aplicació» de caràcter «parcial» i «condicionat» pel sector públic local. Diem indirecte perquè, tal com s'ha exposat, es regula en la Disposició Addicional 1^a i parcial, perquè sols se'ls aplicaran els articles 52 a 55 i 59 del TREBEP que seguidament enunciem, i a més s'ha de donar «la condició» que estiguin definits com a «sector públic» en la seva normativa específica.

Per tant, el personal de les empreses públiques es regeix íntegrament pel Real decret legislatiu 2/2015 pel qual s'aprova el Text Refós de l'Estatut dels Treballadors (ET/15, d'ara endavant) i per aquelles altres normes laborals que li siguin d'aplicació, i respecte del TREBEP només li seran d'aplicació de manera exclusiva i excepcional els principis recollits en els articles 52, 53, 54, 55 i 59, que es refereixen als deures i codis de conducta dels empleats públics i als principis d'accés a la funció pública sense perjudici d'aquelles altres normes que li puguin ser d'aplicació pel caràcter públic de l'empresa municipal en sí mateixa. Pel que veim, quasi el total de la normativa en matèria de personal és regeix pel règim privat.



Segon.- Plantilla de personal, annex de personal i relació de llocs de treball. Oferta d'ocupació pública. Peculiaritats d'aquests instruments en les societats mercantils locals.

Plantilla de personal.

La plantilla de personal de les Administracions Públiques ve constituïda per un document enumeratiu del conjunt de places de l'organització de què es tracti, amb especificació de les seves característiques singulars, condicions d'exercici i nivell jeràrquic. Està íntimament unida al Pressupost, i, així, s'exposa a l'article 90.1 de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases de Règim Local (LRBR) que correspon a cada Corporació local aprovar anualment, a través del Pressupost, la plantilla, que haurà de comprendre tots els llocs de treball reservats a funcionaris, personal laboral i eventual. Així mateix, s'estableix que les plantilles hauran de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència i establir-se d'acord amb l'ordenació general de l'economia, sense que les despeses de personal puguin sobrepassar els límits que es fixin amb caràcter general. Així doncs, la plantilla orgànica municipal comprèn només les places amb dotació pressupostària, estiguin coberts o no, i hauran de comprendre totes les places reservades tant a funcionaris, personal laboral i eventual.

S'aprovaran anualment en ocasió de l'aprovació del Pressupost i hauran de respondre als principis enunciats en l'article 90.1 LRBR assenyalat. A elles s'uniran els antecedents, estudis i documents acreditatius que justifiquen la creació de les places i que s'ajusten als esmentats principis de racionalitat, economia i eficiència. Es tracta, per tant, d'un document de naturalesa essencialment econòmica.

A diferència de la relació de llocs de treball, la plantilla no determina les característiques essencials dels llocs de feina, ni els requisits per a la seva ocupació, essent la seva finalitat l'ordenació pressupostària.

Annex de personal

L'annex de personal constitueix un document obligatori que acompanya al Pressupost (art.168.1.c) del TRLRHL) i es pot definir com una relació numerada de les places valorades quantitativament de forma que quedi justificada l'oportuna correlació entre les mateixes i els crèdits del capítol 1 del Pressupost. Per tant, la seva finalitat és garantir que existeixi crèdit per pagar les obligacions econòmiques derivades per la seva cobertura actual o potencial.

Relació de llocs de treball.



L'art. 90.2 de la LRBRL, diu que les Corporacions Locals formaran la relació de tots els llocs de treball existents en la seva organització, en els termes prevists en la legislació bàsica sobre funció pública. L'article 74 del TREBEP diu que *"Les Administracions Públiques estructuraran la seva organització a través de relacions de llocs de treball 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. Dits instruments seran públics"*

Les relacions de llocs de treball són l'instrument tècnic mitjançant el qual les administracions públiques organitzen els seus recursos humans havent d'adaptar-la a **les necessitats que exigeix la prestació efectiva del servei públic**, per tant, les relacions de llocs de treball s'han d'ajustar a les necessitats reals de la Corporació Local i han de precisar els requisits per a l'acompliment de cada lloc de treball. La Relació de Llocs de treball té naturalesa d'acte administratiu i no de reglament, sobre la base de la *Sentència del Tribunal Suprem de 5 de febrer de 2014*, mitjançant el qual l'Administració s'autoorganiza, ordenant un element de la seva estructura com és el del personal integrat en ella.

Aquests tres instruments organitzatius es complementen. Totes les places estan previstes a les Relacions de Llocs de Treball ja estiguin vacants o cobertes, la plantilla determina la situació de cada una i l'annex de personal la quantifica.

Oferta ocupació pública

L'article 70.1 del TREBEP diu *"Les necessitats de recursos humans, amb assignació pressupostària, que s'hagin de proveir mitjançant la incorporació de personal de nou ingrés han de ser objecte de l'oferta d'ocupació pública, o a través d'un altre instrument similar de gestió de la provisió de les necessitats de personal, cosa que comporta l'obligació de convocar els processos selectius corresponents per a les places compromeses i fins a un deu per cent addicional, i fixar el termini màxim per convocar-los. En tot cas, l'execució de l'oferta d'ocupació pública o instrument similar s'ha de desenvolupar dins del termini improrrogable de tres anys (...)"*

Com veim és l'oferta d'ocupació pública la que determina quines necessitats de recursos humans han de ser objecte d'incorporació de personal nou. L'anàlisi de l'oferta i de la taxa de reposició és objecte de fonamentació jurídica a l'expedient d'aprovació l'OOP 2023, però ja anticipam que s'ha introduït una taxa de reposició específica i extraordinària per l'any 2023 a la LPGE.

Peculiaritats en les Societats Mercantils Públiques.

En l'àmbit local podem remetre'ns al seu marc normatiu específic, en concret, a les previsions dels arts. 85.1 i 85 ter de la Llei 7/1985, de 2 d'abril, reguladora de les Bases del Règim Local (LRBRL), que recullen la figura de les societats públiques



locals. La seva inclusió dins de l'àmbit del «sector públic», és un concepte pacífic en la nostra doctrina administrativa.

L'article 85.ter.1) disposa que *"Las sociedades mercantiles locales se regirán **íntegramente**, cualquiera que sea su forma jurídica, **por el ordenamiento jurídico privado**, salvo las materias en que les sea de aplicación la normativa presupuestaria, contable, de control financiero, de control de eficacia y contratación, y sin perjuicio de lo señalado en el apartado siguiente de este artículo"*

En les societats mercantils públiques locals els instruments descrits anteriorment poden no tenir la denominació de plantilles, de relacions de llocs de treball o d'annex de personal. Com hem vist en matèria de personal les societats només es regulen per una sèrie de principis, deures i codis de conducta, ja que la matèria de personal no es troba recollida en una de les matèries de l'article 85.ter.1) de la LRBRL, més enllà de que els sigui aplicable en matèria d'oferta d'ocupació pública i taxa de reposició d'efectius les regles o normes que s'estableixen en les LGPE de cada any, i que de forma expressa es refereixen a aquest aspecte.

Això ve a col·lació, a causa de l'anàlisi que s'ha de fer per la modificació dels tres primers instruments (Plantilla, annex de personal i relació de llocs de treball) té les seves peculiaritats, en especial en quant a la determinació de l'òrgan competent per la seva aprovació o modificació i per altra banda, pel règim de publicitat.

Res diuen els Estatuts d'EMSA de qui son els òrgans competents per aprovar o modificar aquests instruments. No obstant hem d'entendre que aquest òrgan és el Consell d'Administració, al ser al que corresponen les més àmplies facultats per dur a terme l'objecte social de la Societat, per una major seguretat jurídica i per ser el fòrum de debat ordinari d'aquest tipus de decisions.

En quant als mètodes de publicació, s'ha de remarcar que per primar la seguretat jurídica i per manca de previsions estatutàries, ens decantam per seguir els criteris establerts en caràcter general per l'Administració Local, per tant:

1.- En la modificació de la relació de llocs de treball, de la plantilla i de l'annex de personal aplicarem l'article 169.1 del Reial Decret Legislatiu 2/2004, de 5 de març pel qual s'aprova el Text Refós de La Llei reguladora de les Hisendes Locals de conformitat amb el que determina l'article 126.3 del TRRL.

2.- En l'Oferta ocupació Pública aplicarem l'article 70.2 del TREBEP.



Tercer.- Situació del personal a EMSA. Excepcionalitat i racionalitat. Motivació per la amortització i creació de places. Organigrama plantejat 2023.

Situació del personal d'EMSA

L'art. 69.1 del TREBEP estableix que la planificació dels recursos humans a les Administracions Públiques té com objectiu contribuir a la consecució de l'eficàcia en la prestació del 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.

Abans de continuar, hem d'aclarir que en aquests moments s'està realitzant una relació de llocs de treball per posar els fonaments i els pilars d'aquesta estructura de personal que és necessària per dur endavant els objectius empresarials que es plantegen en l'objecte social d'EMSA. La relació de llocs de treball és més complexe que la creació i descripció individual de cada lloc, és plantejar una planificació dels recursos necessaris per aconseguir les finalitats perseguides, implicant a tota l'organització mitjançant la preceptiva negociació sindical, en el si del Comitè d'Empresa.

En aquests moments EMSA no disposa d'una estructura de personal orgànicament suficient ni ben definida.

Actualment EMSA compta amb 58 treballadors. Els grups dels quals estan estructurats de la següent forma:

Càrrec Directiu: 1 persona (Gerent)

Nivell A: 2 persones (Biòlogues)

Nivell B: 2 persones (Tècnica comptable, tècnica informàtica)

Nivell C: 1 persones (Delineant)

Nivell D: 47 persones (Oficials 1^a i 2^a, Agent, Capatassos, auxiliars administratius)

Nivell E: 5 persones (peons)

Amb la creació de places aprovada es fa una passa amb aquesta direcció; dotant de més recursos a l'Àrea Tècnica professionalitzant els càrrecs intermedis i tecnificant l'Àrea Administrativa.



Amb la nova creació de places, que farien un total de 75 (58-3+20), quedaria de la següent forma:

Càrrec Directiu: 1 persona (Gerent)

Nivell A: 4 persones (Biòlogues, Jurista, Economista i Enginyer industrial)

Nivell B: 5 persones (Tècnica comptable, Tècnica informàtica, Enginyer tècnic industrial, Tècnic en Relacions Laborals.)

Nivell C: 1 persones (Delineant)

Nivell D: 58 persones (Oficials 1^a i 2^a, Agent, Capatassos, Auxiliars administratius)

Nivell E: 9 persones (peons).

Per dur a bon port els objectius als que en referíem anteriorment i pel seu bon funcionament, és essencial comptar amb treballadors que executin les directrius de la Gerència, treballadors, alguns d'ells, amb uns requisits especials de formació donada l'especialitat dels serveis que ha d'oferir EMSA. Per tant, hem de procedir a crear aquests llocs de treball; a definir, ordenar i estructurar el personal d'EMSA.

Aquesta modificació de la Relació de Llocs de Treball que es pretén s'haurà d'incorporar al document definitiu que en aquest moments s'està elaborant.

Excepcionalitat i racionalitat.

Aquesta amortització i creació de places és excepcional degut a que aquesta dotació d'efectius pot fer front als reptes de l'empresa aquests anys vinents.

En primer lloc, el que es cerca es transformar la despesa que ja s'està consumint en serveis externs i transformar-la en despesa en serveis interns. Bàsicament és reconfigurar l'estructura del pressupost d'EMSA fent-lo més eficient, en segon lloc s'amplien una sèrie de serveis per incrementar-ne la seva qualitat, ja que ara mateix els recursos son insuficients per assolir-la.

Aquesta decisió comporta clarament una internalització de serveis (serveis que s'han anat externalitzant al llarg dels anys), una nova manera de fer, més racional i eficient.

El principi de racionalitat en la despesa pública té una clara referència constitucional en l'article 31.2 de la CE. Podríem afirmar que el principi de racionalitat està format



pels principis d'eficàcia i eficiència, i com diu l'IGAE⁴ no es pot ser eficient si abans no s'és eficaç. El principi d'eficàcia és el principi previ per aconseguir l'eficiència, es poden aconseguir els objectius, però es poden aconseguir sense ser eficients, és a dir, amb el menor cost.

El que s'intenta amb la creació de places i l'eliminació de la despesa corrent és ser el més racional possible. Racionalitat que és el contrari de l'arbitrarietat en l'assignació d'uns recursos públics sempre escassos. Una característica essencial d'aquest principi és la seva necessària materialització positiva, que no és més que la motivació de perquè s'adopta una determinada decisió de despesa i no una altra. Aquesta decisió queda palesa en l'objectiu d'aquest informe i de forma contrastada calculada en els fonaments posteriors. La fórmula de gestió que es proposa és la més eficient. El que s'està fent fins ara, des de un punt de vista econòmic va en detriment dels ciutadans com a contribuents i receptors de serveis.

Per determinar quins són els llocs de treball més adequats per assolir amb èxit els objectius d'EMSA, i a la vista que estam en una fase inicial de la reordenació dels serveis prestats per l'empresa, s'han tengut en compte les finalitats d'EMSA, recollides a l'art. 3 dels Estatuts⁵.

Motivació per l'amortització i creació de places

Amortització de llocs de feina i de places a la plantilla.

Dins la RLT i plantilla d'EMSA es troben 3 llocs i places vacants, respectivament:

- Manteniment general: 1 Oficial 1^a.
- Platges: 2 Oficial 2^a.

Analitzades les necessitats de les àrees Administrativa i Tècnica, és necessari dur a terme una reestructuració primant la tecnificació de les mateixes, ja que tenint en compte les noves obligacions i tasques que han d'assumir aquestes àrees és indispensable poder comptar amb 2 tècnics superiors (Cap serveis jurídics i Cap de serveis econòmics) i 1 tècnic mig (Enginyer tècnic industrial) que es puguin dedicar, a les funcions administratives i tècniques que en el punt posterior descriurem a tant a la motivació per la creació com a les fitxes dels seus llocs de feina.

4 IGAE: Indicadores de gestión en el ámbito del sector público, Ministerio de Economía y Hacienda, Madrid, 2007.

5 En la nova redacció atorgada mitjançant modificació acordada per la Junta General de data 15 de maig de 2014 i elevada a escriptura pública dia 27 de maig de 2014 i número de protocol 860 i que ja s'han transcrit en la *Nota de peu de pàgina 3*.



Aquesta amortització de 3 places es realitza per tenir el menor impacte econòmic en la creació de places però mantenint l'objectiu d'optimització dels serveis prestats, amb la creació de les 20 restants.

Creació de places

Personal adscrit a l'Àrea Administrativa:

- 1 plaça de Cap dels Serveis Jurídics.
- 1 plaça de Cap de Serveis Econòmics.
- 1 plaça de Tècnic mig en relacions laborals.
- 1 plaça d'auxiliar administratiu.

Com ja s'ha explicat amb anterioritat hi ha tasques que necessàriament s'han de realitzar per personal propi, no es poden tenir contractes de serveis per donar cobertura a necessitats estructurals i que impliquen l'exercici de potestats administratives i que a més son clarament insuficients.

Les places de nova creació a l'Àrea Administrativa son: 1 Jurista, 1 Economista, 1 Tècnic mig en relacions laborals i 1 auxiliar administratiu. Aquestes places es creen per poder dur a terme en la diligència deguda tots aquells procediments, expedients i informes etc., que es pressuposa que ha de tenir tota actuació administrativa.

No es té personal tècnic superior a EMSA, cosa inassumible que genera clares ineficiències i una inoperància administrativa manifesta.

En l'àmbit jurídic, aquest darrers anys s'ha anat ampliant la normativa que afecta a les places de l'àrea administrativa. Sense ànim de ser exhaustius: la contractació administrativa cada vegada és més complexa, la normativa en matèria de personal a anat modificant-se de forma important (reforma laboral, lleis d'estabilització del personal), així com en matèria de la seva gestió (convenis, procediments selectius, altes, baixes, nomenaments), també per exemple en matèria de convenis de col·laboració amb altres administracions, amb una nova regulació establerta a la Llei de Règim Jurídic, normes en matèria de transparència, administració electrònica i una infinitat de cossos legals que afecten a aquestes places. Tota aquesta normativa ja de per sí complexa, encara es torna més complicada si tenim en compte el particular règim jurídic que tenen les societats mercantils públiques locals on el règim privat s'imposa, i la seguretat jurídica en l'adopció de determinats actes la converteix en molt difícil.

Per altra banda també és rellevant la regularització que tant l'Ajuntament com EMSA han de fer dels encàrrecs a mitjans propis així com un repensament de quins serveis



es volen dur a través de l'empresa i quins servis a través de l'Ajuntament. Per dur a terme aquesta tasca es necessita una persona amb jornada completa que realitzi els estudis, informes i tasques necessaris per dur a bon port dita regularització.

S'ha de dir que fins l'any 2022, en matèria de personal es tenia el suport del personal de l'Ajuntament d'Alcúdia. Aquest any 2023 aquest suport no existeix, per tant la confecció de nòmines, relacions amb la seguretat social, informes de costos laborals i el suport en matèria de personal implica necessàriament o haver d'externalitzar el servei o bé internalitzar-lo. La decisió és la segona, creant una secció de nòmines dins EMSA amb un TMRLL i un auxiliar administratiu que li doni suport.

En la part econòmica també existeixen una gran infinitat de matèries que s'han d'abordar amb personal propi: el control de la tresoreria, l'alta comptabilitat financera, amb la dificultat que implica, com dèiem, aquest règim *híbrid* de les societats mercantils de capital públic local; per no parlar de l'aplicació de l'IVA en aquestes empreses, fruit constant d'impugnacions i Sentències dels Tribunals que implica un coneixement extens i profund del seu funcionament i dels pronunciaments jurisprudencials. Control de les subvencions públiques que es puguin rebre o atorgar, etc. També les normes d'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera que penetren en tota l'activitat, un control de les despeses i dels ingressos, planificar les inversions en un horitzó pluriennal.

Personal adscrit a l'Àrea Tècnica

- 1 plaça Enginyer industrial
- 1 plaça Enginyer Tècnic Industrial.
- 2 places oficial 1^a Lampista.
- 2 places oficial 1^a Picapedrers.
- 2 places oficial 1^a Fontaners.
- 4 places oficial 1^a Jardiners.
- 4 places de peó.

EMSA gestiona les estacions de l'EBAR i l'EDAR, i el clavegueram de la ciutat. La gestió d'aquests serveis cabdals pel funcionament de qualsevol municipi necessiten de persones que s'hi dediquin de manera intensa i permanent. A hores d'ara només la Gerència s'encarrega d'aquest serveis, sobretot de la part més tècnica, redundant en les seves tasques de gestió que com a Gerent ha de realitzar.



Des d'EMSA, es duen a terme, entre d'altres serveis, els de manteniment dels edificis públics. Els edificis son un total de 59, els quals engloben una superfície de més de 50.000 m2. En aquests s'hi realitzen intervencions de lampisteria, electricitat i obres reparació. Totes les incidències es duen a terme amb recursos externs, amb col·laboradors especialistes segons la intervenció a realitzar, no havent un manteniment preventiu ja que no es disposa de personal propi, per la qual cosa només es fa un manteniment correctiu. S'entén que un manteniment preventiu realitzat per personal propi evitaria moltes de les avaries que sorgeixen durant l'any i que es traduiria en un estalvi econòmic molt important, implicant una reducció de costos significatiu, el qual quantificarem amb la major precisió possible en els punts següents d'aquest informe.

Es considera que una gestió efectiva de totes les incidències que s'han d'atendre, passa per una dotació d'un equip professionalitzat, on podria desenvolupar-se, com dèiem, el principi de manteniment preventiu per tal de minimitzar el manteniment correctiu. La dotació de personal es immensament **necessària, excepcional i puntual**, on la incorporació de 2 oficials 1ª de lampisteria, 2 oficials 1ª electricistes i 2 oficials 1ª picapedrers, son els recursos mínims per dur a terme les funcions que es troben recollides en els Estatuts. Aquest cost es veurà reduït per l'eliminació de la despesa corrent en el pressupost.

Referent al manteniment de camins i zones verdes indicar que el terme municipal d'Alcúdia, disposa d'una superfície de 567.123,70 metres quadrats corresponents a zones verdes, on s'hi realitzen tasques de desbrossat d'herba o poda d'arbres i arbusts. Moltes d'aquestes tasques s'executen amb empreses col·laboradores externes com la poda en altura, entre d'altres. D'altra banda, el que correspon al manteniment de camins i torrents urbans, que està format per una xarxa que compren una distancia de més de 200 km, es realitza amb diferents treballadors propis: 1 oficial tractorista i 3 peons. 4 efectius per més de 100 km de camins son manifestament insuficients. Les tasques que es duen a terme son: desbrossar, aplicació d'herbicides o tala i retirada d'arbrust i plantes. Disposar d'un manteniment efectiu de tots aquests elements, ens permet evitar possibles incendis en zona rurals quan es donen elevades temperatures en l'estiu o produïts per fets externs, així com, durant l'hivern, en temporada de DANA's, assegurar un correcte pas d'aigua dins dels torrents.

Els dies de tempestes d'intensitat extraordinària que causen mals generalitzats, com caigudes d'arbres o parts d'aquests, o es fa actuació d'emergència per restablir la circulació en cas de vies transitades, també s'ha de comptar necessàriament amb empreses externes. Aquestes intervencions podrien realitzar-se amb el personal i medis propis, i només comptar en casos puntuals amb suport extern.

La necessària incorporació d'efectius correspondria per garantir el servei del manteniment, es fixaria en 4 oficials 1ª jardiners i 4 peons. La creació d'aquestes



places de jardiners, també es crearien de forma puntual i excepcional, i donaria a aquest serveis una qualitat i continuïtat que ara mateix no tenen. Els 4 peons anirien indistintament destinats a cada un dels 4 serveis ampliat i internalitzats, en funció de les necessitats de cada un d'ells.

EMSA no pot dependre de que els operadors econòmics externs tinguin la disponibilitat o no per fer les actuacions anteriors, no és racional, ni és econòmic. L'increment i sobrepreu que facturen aquestes empreses quan son fets urgents i imprevisibles son elevats i afecten al contribuent d'Alcúdia i als gestors públics al no poder destinar aquests sobrepreus a altres polítiques públiques.

El control i gestió de tots el grups de treball es focalitzaria en la participació de 2 tècnics. Aquests tècnics seran 1 enginyer tècnic industrial i 1 arquitecte tècnic. La revisió i control de les tasques, tant les executades directament amb recursos propis com les realitzades amb recursos externs, serien dutes a terme per aquestes dues figures, amb el suport permanent de la Gerència. Un tècnic aniria destinat als serveis de xarxa, l'EDAR i l'EBAR i l'altra, als serveis de manteniment general i platges. Aquests dos efectius, ara mateix inexistents, realitzarien tasques de: determinació d'estàndards de manteniment, control i resolució d'incidències, assessorament en la contractació de nous serveis i subministraments, confeccionament de plecs de prescripcions tècniques, direccions d'obra, formar part de les meses de contractació si fos el cas, etc.,.

És imprescindible crear una estructura estable i orgànicament definida per donar compliment a les necessitats de l'any 2023, que res tenen a veure amb les necessitats de la Ciutat, envers els anys 90 quan es va dur a terme la constitució i creació de la societat.

Però a més d'aquests serveis mínims a haver de prestar, es volen posar en marxa altres activitats de millora. A tall d'exemple del que es pretén dotant de més recursos propis a EMSA, és la posada en marxa de la implantació de recursos tecnològics aprofitant l'aplicació de la Línia Verda. Fins el moment, no s'ha dut un control del temps que passa entre que es comunica la incidència fins que està resolta. Conjuntament amb el departament d'informàtica, s'ha cercat la via més còmoda i aprofitant l'eina de Línia Verda, per tal de **crear les incidències** que es duen a terme per realitzar totes les reparacions que s'encomanen dels diferents edificis públics que es presta el manteniment. El funcionament es basa en una comunicació a través de la LV. Dins l'aplicació, s'han creat diferents tipologies d'incidències internes, que referents a fontaneria, electricitat, clima, impermeabilitzacions, goteres, clima o calderes. D'altra part, s'han creat usuaris, que es lligaran a l'edifici on es troben prestant servei, ja sigui des de el registre, urbanisme o qualsevol escola. Aquest usuaris, seran els encarregats de generar les incidències, (ja sigui com s'indica abans, una avaria de lampisteria, electricitat o una filtració des de una coberta), d'obrir la

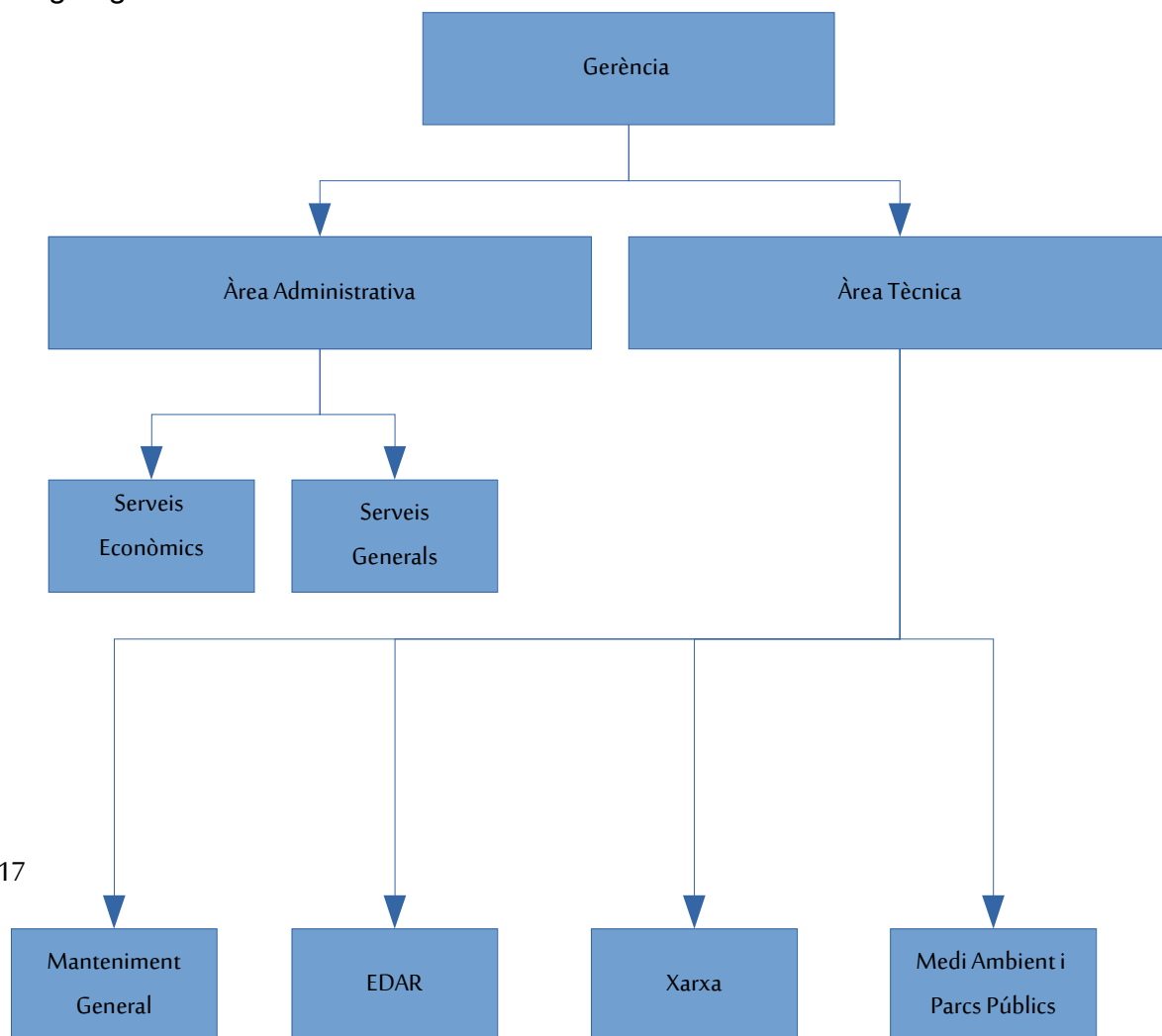


incidència, la qual vendrà amb una fotografia i un comentari del que es reclama. Aquesta incidència generada, una vegada rebuda, es passarà a processar, passant per l'encarregat que designarà al tècnic que correspongui, i el procediment s'anirà registrant a la LV. La principal avantatge, es que fins que no es tanqui, aquesta incidència quedarà latent al sistema fins que es resolgui, i no com passa fins la posada en marxa d'aquesta iniciativa, que els avisos per e-mail o cridades quedaven extraviats sense atenció.

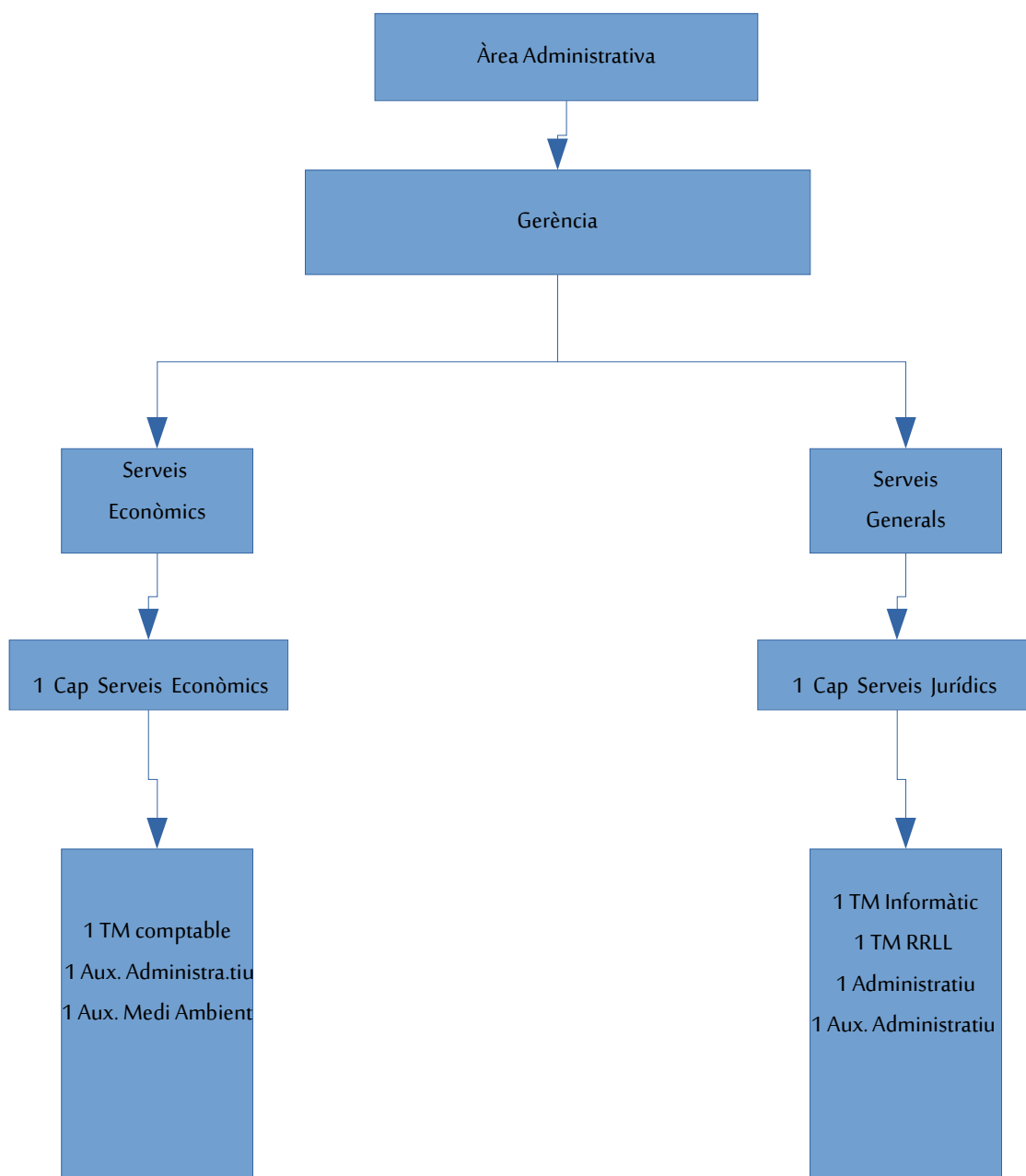
El model a implantar consisteix en l'actuació dels tècnics, capatassos o responsables, que fent servir la APP de Línia Verda generin la intervenció fent l'apertura de l'expedient, realitzant fotografies, adjuntant un comentari del que s'ha de realitzar i enviant al departament corresponent. En cas d'una incidència on hi hagi una empresa amb contracte vigent, se'ls donarà intervenció fent el seguiment a través de LV, mentre que si no es disposa de contracte, es seguirà el procediment dictat per realitzar la contractació menor o major si fos el cas. Una vegada assignada la intervenció de la reparació, es farà el seguiment corresponent, fins que s'aportin les fotografies de la finalització de les feines, on és tancarà l'expedient a Línia Verda. Evidentment, aquesta mesura no es pot desenvolupar només amb el personal que es té en plantilla. Encara que només s'ha de considerar, com hem dit, un exemple d'actuacions que es volen realitzar.

Organigrama

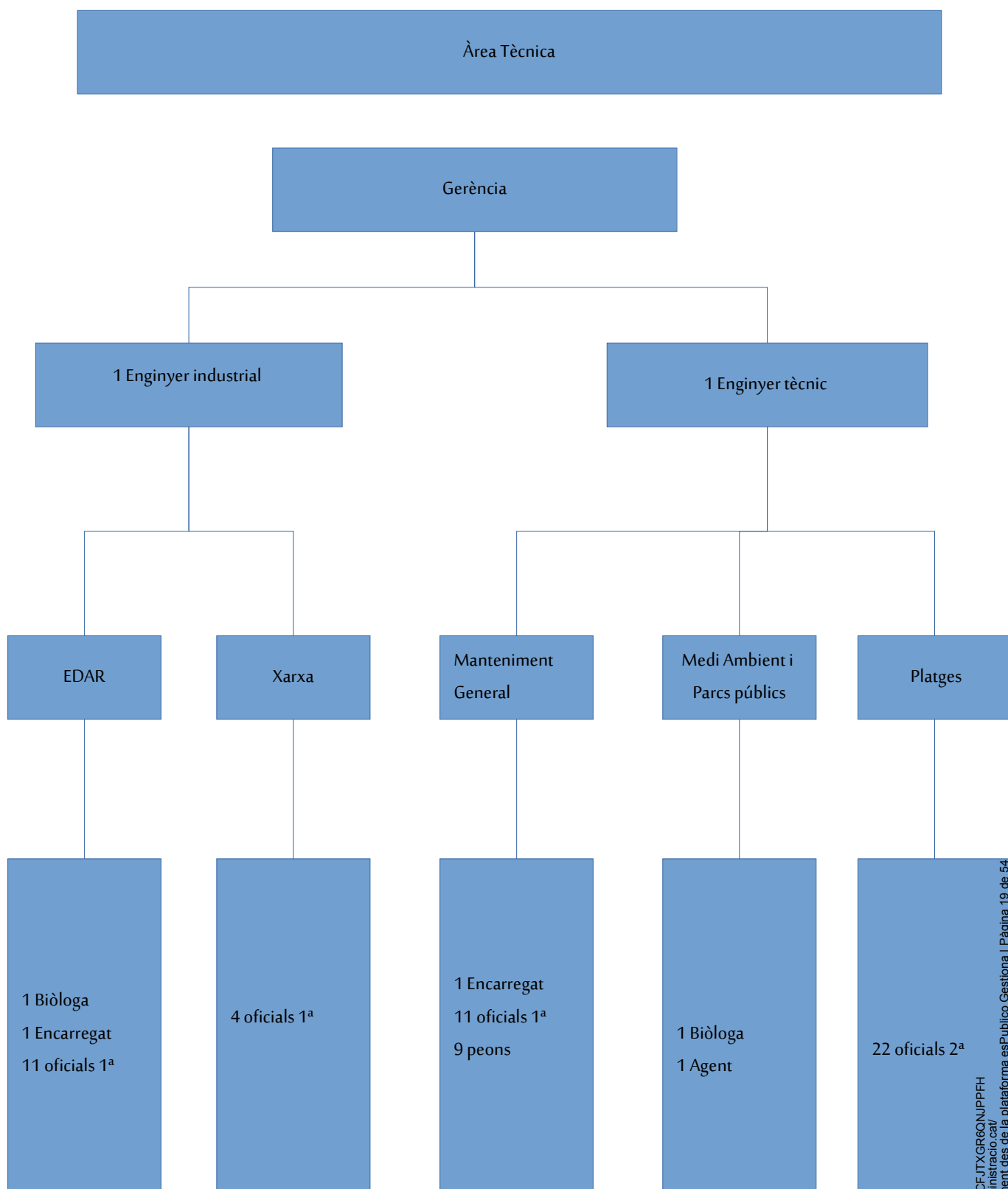
L'organigrama s'ha estructurat en l'Àrea Administrativa i l'Àrea Tècnica



L'Àrea administrativa queda organitzada de la següent forma:



L'Àrea tècnica queda estructurada de la següent forma:



Quart.- Grup professional i classificació. Forma de selecció. Retribucions. Fitxes individualitzades dels llocs de treball. Annex de personal.

Grup Professional i classificació

Els grups professionals es regulen en l'article 12 del Conveni del personal laboral de l'Ajuntament d'Alcúdia al qual està adherit EMSA. Els treballadors s'agrupen d'acord en les funcions exercides en els seus llocs de treball, sempre que compleixin els requisits exigits per obtenir les categories professional.

S'estableixen cinc grups professionals:

Grup A. Hi estan compreses les categories professionals per les quals s'exigeix les titulacions de títol universitari de grau superior o equivalent.

Grup B. Hi estan compreses les categories professionals per les quals s'exigeix les titulacions de títol universitari de grau mitjà o equivalent.

Grup C. Hi estan compreses les categories professionals per les quals s'exigeix les titulacions de batxillerat, títol de tècnic superior corresponent a cicles formatius de grau superior, títol de tècnic especialista corresponent a formació professional de segon grau, o un títol equivalent.

Grup D. Hi estan compreses les categories professionals per les quals s'exigeix les titulacions de graduat en educació secundària, graduat escolar, tècnic de grau mitjà corresponents a cicles formatius de grau mitjà, tècnic corresponent a formació professional de primer grau, o títol equivalent.

Grup E. Hi estan compreses les categories professionals per les quals s'exigeix les titulacions de certificat d'escolaritat o equivalent.

La classificació professional és l'equivalent als grups anteriors però en la nomenclatura: 1,2,3,4,5 respectivament, i que figuren a l'annex I de dit Conveni Col·lectiu.

Forma de selecció.

La forma de selecció que s'ha establert de conformitat amb la Disposició Addicional 1^a del TREBEP i en l'establert als article 21 i següents del Conveni Col·lectiu del personal Laboral de l'Ajuntament d'Alcúdia és el de concurs-oposició, amb les característiques establertes als anteriors preceptes.

Retribucions



Les retribucions seran les que s'estableixen en el Conveni Col·lectiu del personal Laboral de l'Ajuntament d'Alcúdia amb els increments retributius que s'han produït per les successives Llei de Pressuposts Generals de l'Estat o normes en rang legal reguladores de la matèria.

Fitxes individualitzades

Tot seguit descriurem cada un dels llocs de treball en un fitxa individualitzada:

Lloc de feina núm: 56

Denominació: Cap dels serveis jurídics.

Forma de provisió: Concurs-oposició

Grup professional: A

Nombre de places: 1

Àrea: Administrativa

Servei: Serveis generals

Tipus de contracte: Laboral Fix

Superior jeràrquic: Gerent

Subordinats: 5 persones, a més de contractacions externes que es puguin realitzar i que afectin a l'àmbit de les seves funcions.

Jornada i horari laboral: Segons Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament d'Alcúdia, al qual està adherit EMSA.

Titulació: Llicenciatura en dret; Grau en dret i màster amb advocacia

Formació o requisits específics que requereix el lloc de treball:

- Coneixements de català nivell C1.
- Experiència en lloc de treball similar a l'àmbit públic o privat, mitjançant relació laboral o mercantil.



Mèrits:

- Coneixements d'anglès
- Coneixement mitjà/alt d'ofimàtica.
- Experiència professional en llocs de la mateixa categoria i amb funcions anàlogues.
- Formació complementaria relacionada amb el lloc de feina.
- Titulació acadèmica superior a l'exigida relacionada amb el lloc de feina.
- Aquells complementaris als anteriors que s'estableixin a les bases del procediment selectiu.

Funcions a desenvolupar:

- Coordinar els serveis generals d'EMSA.
- Donar suport a les consultes i problemàtiques jurídiques plantejades per la Gerència o pels Òrgans de Govern d'EMSA per tal de resoldre les qüestions plantejades d'acord al nostre ordenament jurídic.
- Estudiar i redactar els diferents contractes, convenis, informes, recursos, escrits jurídics, etc., per tal d'analitzar la legalitat de diferents situacions que planteja l'empresa, i atendre les necessitats de la seva activitat.
- Interposar accions judicials o administratives de qualsevol naturalesa davant tercers i exercir com a lletrat als tribunals i altres òrgans administratius en defensa dels interessos d'EMSA i els seus treballadors/es.
- Tramitar els expedients de reclamació de Responsabilitat Patrimonial fins a la seva resolució.
- Dur a terme tasques conjuntes amb els serveis jurídics i altres departaments de l'Ajuntament d'Alcúdia, bé sigui en via administrativa com en via judicial.
- Gestionar per via administrativa tots els assumptes que es produeixin en defensa dels interessos d'EMSA.
- Revisar i actualitzar l'activitat d'EMSA, per tal de disposar d'una informació veraç sobre els béns, drets i l'activitat mercantil de l'empresa.
- Exercir en les meses de contractació com a secretari per donar suport a contractació i realitzar els informes jurídics corresponents.



- Revisar els canvis normatius de tota índole, corregir escrits dels tècnics, resoldre consultes plantejades de qualsevol matèria jurídica.
- Elaborar i implementar protocols en coordinació amb diferents departaments per a reclamacions judicials tant en via civil o penal (monitoris per impagaments de factures, denúncies per defraudació, etc).
- Dirigir, alinear i comprometre els membres de l'equip sota la seva responsabilitat amb els objectius d'EMSA, buscant la seva màxima implicació i satisfacció juntament amb la consecució dels objectius fixats.
- Qualsevol altra funció atribuïble al seu lloc de feina i perfil professional.

Lloc de feina núm: 57

Denominació: Cap dels serveis econòmics.

Forma de provisió: Concurs-oposició

Grup professional: A

Nombre de places: 1

Àrea: Administrativa

Servei: Serveis Econòmics

Tipus de contracte: Laboral Fix

Superior jeràrquic: Gerent

Subordinats: 3 persones, a més de contractacions externes que es puguin realitzar i que afectin a l'àmbit de les seves funcions.

Jornada i horari laboral: Segons Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament d'Alcúdia, al qual està adherit EMSA.

Titulació: Llicenciatura o grau en Administració i Direcció d'Empreses, Economia, Ciències actuàries i financeres, Econòmiques o Empresàries, o titulació equivalent a les anteriors.

Formació o requisits específics que requereix el lloc de treball:



- Coneixements de català nivell B2.
- Experiència en lloc de treball similar a l'àmbit públic o privat, mitjançant relació laboral o mercantil.

Mèrits:

- Coneixements d'anglès
- Coneixement mitjà/alt d'ofimàtica.
- Experiència professional en llocs de la mateixa categoria i amb funcions anàlogues.
- Formació complementaria relacionada amb el lloc de feina.
- Titulació acadèmica superior a l'exigida relacionada amb el lloc de feina.
- Aquells complementaris als anteriors que s'estableixin a les bases del procediment selectiu.

Funcions a desenvolupar:

- Coordinar els serveis econòmics d'EMSA.
- Dirigir, alinear i comprometre els membres de l'equip sota la seva responsabilitat amb els objectius d'EMSA, buscant la seva màxima implicació i satisfacció juntament amb la consecució dels objectius fixats.
- Donar suport a les consultes i problemàtiques econòmiques, i jurídiques en matèria de dret financer, plantejades per la Gerència o pels Òrgans de Govern d'EMSA per tal de resoldre les qüestions plantejades d'acord al nostre ordenament jurídic.
- Confeccionar el pressupost anual d'ingressos i despeses, per conèixer la situació futura de l'empresa, i identificar les necessitats de finançament.
- Controlar les despeses i ingressos que es produeixen, per a una correcta imputació per centre de cost.
- Analitzar les despeses i ingressos, per fer un seguiment de les desviacions i obtenir justificació.
- Confeccionar informes, per donar resposta als requeriments de la direcció.
- Preparar la informació i documentació necessària, per donar resposta a l'auditoria externa.



- Control dels cobraments i pagaments, dictant instruccions o normes de funcionament al respecte.
- Control de les subvencions rebudes o concedides, en especial les repercussions en matèria de finançament afectat.
- Confeccionar el pressupost pluriennal d'inversió, per detectar les necessitats de finançament.
- Verificar que la informació interna compleix els estàndards, polítiques i procediments establerts a l'empresa i assessorar les diferents unitats de negoci respecte del seu compliment, per garantir que s'acaten correctament.
- Inspeccionar el tancament comptable de l'exercici i dels comptes anuals per tal de complir amb les obligacions legals establertes.
- Realitzar i/o revisar el tancament mensual comptable i la confecció i liquidació dels models (IVA, IRPF, IS, etc.) per assegurar que tota la informació és correcta.
- Realitzar la comptabilització, quadrament, seguiment i actualització de la informació facilitada per Personal (Rebuts de salari) i la informació dels pagaments efectius de tresoreria.
- Anàlisi previ de les operacions de finançament (nous préstecs, quotes mensuals, amortitzacions) i inversions per mantenir les partides actualitzades.
- Preparar la documentació comptable requerida pels Auditors Externs, i col·laborar-hi, per tal de complir amb la normativa i legislació comptable.
- Elaborar les estadístiques de comptabilitat, així com informes que es demanen per complir amb l'obligació de reportar aquesta informació a diverses institucions (INE, entitats bancàries, etc.).
- Recopilar i transmetre la informació sol·licitada (pressupost, tancament de l'exercici) per part de les administracions per complir amb les obligacions com a empresa pública.
- Elaborar el balanç de situació, pèrdues i guanys, etc. , així com l'anàlisi de ràtios financeres de l'empresa, per reportar al responsable directe
- Dur a terme els tràmits telemàtics necessaris amb l'Agència Tributària (Sistema d'Informació Immediata) i el control de la base de dades per detectar incidències i resoldre-les.



- Exercir en les meses de contractació com a vocal per donar suport a contractació i realitzar els informes econòmics corresponents.
- Qualsevol altra funció atribuïble al seu lloc de feina i perfil professional.

Lloc de feina núm: 58

Denominació: Tècnic Mig en relacions laborals

Forma de provisió: Concurs-oposició

Grup professional: B

Nombre de places: 1

Àrea: Administrativa

Servei: Serveis Generals

Superior jeràrquic: Cap serveis jurídics; cap serveis econòmics.

Subordinats: 1 persona, a més de contractacions externes que es puguin realitzar i que afectin a l'àmbit de les seves funcions.

Jornada i horari laboral: Segons Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament d'Alcúdia, al qual està adherit EMSA.

Titulació: Grau en relacions laborals i recursos humans, diplomant en relacions laborals, graduat social o títols oficial universitaris equivalents

Formació o requisits específics que requereix el lloc de treball:

- Coneixements de català nivell C1.
- Experiència en lloc de treball similar a l'àmbit públic o privat, mitjançant relació laboral o mercantil.

Mèrits:

- Coneixement mitjà/alt d'ofimàtica.
- Experiència professional en llocs de la mateixa categoria i amb funcions anàlogues.



- Formació complementaria relacionada amb el lloc de feina.
- Titulació acadèmica superior a l'exigida relacionada amb el lloc de feina.
- Aquells complementaris als anteriors que s'estableixin a les bases del procediment selectiu.

Funcions a desenvolupar:

- Confeccionar les nòmines de tot el personal.
- Realitzar bases selectives de personal i recolzar en els procediments de selecció, formant part dels tribunals de selecció.
- Relacions Seguretat Social.
- Realitzar reclamacions a la Tresoreria General de la Seguretat Social.
- Realitzar contractes, altes, baixes i els procediments requerits per dites tasques.
- Realització d'informes de costos laborals, i en matèria de gestió del personal (Reconeixement de triennis, tasques superior categoria...)
- Informar, orientar i assessorar en matèria de drets, prestacions, i dels recursos de l'àmbit social i empresarial existents, facilitant-hi l'accés a la ciutadania.
- Preparar la informació necessària per trametre a la ciutadania mitjançant l'establiment i l'elaboració de dossiers informatius i resums.
- Formar i donar suport transversal a la resta de persones dels diferents serveis d'EMSA.
- Aclarir els dubtes que es presentin sobre ajudes socials.
- Realitzar atenció a les demandes telefòniques rebudes sobre informació.
- Dur a terme el triatge de les demandes rebudes.
- Coordinar-se i derivar als serveis i recursos existents.
- Realitzar tasques administratives derivades de la feina diària.
- Participar amb l'equip tècnic.
- Proporcionar pautes d'intervenció i orientació laboral a l'equip tècnic.
- Col·laborar en l'elaboració d'informes, estadístiques i memòries.



- Qualsevol altra funció atribuïble al seu lloc de feina i perfil professional.

Lloc de feina núm: 59

Denominació: Auxiliar Administratiu.

Forma de provisió: Concurs-oposició

Grup professional: D

Nombre de places: 1

Àrea: Administrativa

Servei: Serveis generals

Tipus de contracte: Laboral Fix

Superior jeràrquic: Cap serveis jurídics

Subordinats: Cap.

Jornada i horari laboral: Segons Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament d'Alcúdia, al qual està adherit EMSA.

Titulació: Estar en possessió del títol oficial de graduat en educació secundària obligatòria, graduat escolar o equivalent.

Formació o requisits específics que requereix el lloc de treball:

- Coneixements de català nivell B2.
- Experiència en lloc de treball similar a l'àmbit públic o privat, mitjançant relació laboral o mercantil.

Mèrits:

- Coneixement bàsic ofimàtica.
- Experiència professional en llocs de la mateixa categoria i amb funcions anàlogues.
- Formació complementaria relacionada amb el lloc de feina.



- Titulació acadèmica superior a l'exigida relacionada amb el lloc de feina.
- Aquells complementaris als anteriors que s'estableixin a les bases del procediment selectiu.

Funcions a desenvolupar:

- Realitzar tasques administratives de revisar, arxivar i gestionar la documentació general dels tràmits del departament/servei per mantenir una adequada informació i arxivament de documents (actes, expedients, permisos, contestacions, etc.).
- Recopilar informació de diferents eines amb l'objectiu d'estudiar les dades i generar els reports i/o redactar informes corresponents.
- Redactar les actes de reunions per a la seva posterior signatura, seguiment i arxivament amb la finalitat de tenir tota la informació disponible actualitzada.
- Coordinar reunions, entrevistes, cites, actes corporatius i altres activitats afins garantint-ne una correcta organització (convocatòria, reserva de sala i recursos, ordre del dia, etc.).
- Atendre les diferents trucades telefòniques, correus electrònics o peticions presencials rebudes al servei, per donar solució de manera eficient a les sol·licituds plantejades.
- Introduir, gestionar i actualitzar en l'aplicació corresponent, la informació necessària per a l'execució dels processos del departament/servei (resolució d'incidències, comunicats de treball, comandes, etc.).
- Executar les operacions en els temps establerts per complir amb les disposicions dels procediments, reglaments, ordenances o disposicions legals i assolir els objectius de qualitat.
- Qualsevol altra funció atribuïble al seu lloc de feina i perfil professional.

Lloc de feina núm: 60

Denominació: Enginyer industrial

Forma de provisió: Concurs-oposició

Grup professional: A



Classificació professional: 1

Nombre de places: 1

Àrea: Tècnica

Serveis: EDAR, EBAR, Xarxa i serveis de manteniment general, serveis de platges, a més d'aquells que es puguin assumir en futurs encàrrecs a mitjans propis realitzades per l'Ajuntament d'Alcúdia.

Tipus de contracte: Laboral Fix

Superior jeràrquic: Gerent

Subordinats: 15-20 persones

Jornada i horari laboral: Segons Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament d'Alcúdia al qual està adherit EMSA.

Titulació: Estar en possessió del títol de llicenciatura o grau en enginyeria industrial, en enginyeria tècnica industrial o titulació equivalent.

Formació o requisits específics que requereix el lloc de treball:

- Coneixements de català nivell B2.
- Experiència en lloc de treball similar a l'àmbit públic o privat, mitjançant relació laboral o mercantil.

Mèrits:

- Coneixement alt ofimàtica.
- Experiència professional en llocs de la mateixa categoria i amb funcions anàlogues.
- Formació complementaria relacionada amb el lloc de feina.
- Titulació acadèmica superior a l'exigida relacionada amb el lloc de feina.
- Aquells complementaris als anteriors que s'estableixin a les bases del procediment selectiu.

Funcions a desenvolupar:



- Emetre informes tècnics derivats de la implantació de noves activitats econòmiques a EMSA, analitzar els projectes tècnics o memòries tècniques aportades i verificar la correcta aplicació de la normativa vigent.
- Realitzar els controls inicials, controls periòdics o inspeccions d'ofici i emetre els informes tècnics corresponents.
- Atendre les queixes i denúncies relacionades amb les activitats implantades.
- Redactar projectes i les memòries valorades i emetre els informes tècnics necessaris per a l'aprovació d'obres d'EMSA, d'implantació de serveis o de desenvolupament d'activitats diverses.
- Dirigir i fer el seguiment de les obres que se'n derivi.
- Determinar els estàndards de manteniment i supervisar la seva aplicació a les instal·lacions i edificis municipals.
- Realitzar el seguiment, avaluació, control i resolució d'incidències a l'EDAR, a l'EBAR a la Xarxa i a les instal·lacions i edificis municipals.
- Supervisar i controlar les prestacions de serveis contractats externament, així com planificar-ne i supervisar-ne les tasques d'inspecció ambiental.
- Assessorar i col·laborar en la contractació de nous subministraments energètics.
- Confeccionar els plecs de prescripcions tècniques en els contractes subjectes al la Llei de contractes del sector públic en l'àmbit de la seva competència i valoració de les ofertes.
- Participar en l'elaboració de normes tècniques.
- Qualsevol altra funció atribuïble al seu lloc de feina i perfil professional.

Lloc de feina núm: 61

Denominació: Enginyer tècnic industrial

Forma de provisió: Concurs-oposició

Grup professional: B



Nombre de places: 1

Àrea: Tècnica

Serveis: Serveis de manteniment general, serveis de platges, suport a EDAR, EBAR i Xarxa, a més d'aquells que es puguin assumir en futurs encàrrecs a mitjans propis realitzades per l'Ajuntament d'Alcúdia.

Tipus de contracte: Laboral Fix

Superior jeràrquic: Gerent

Subordinats: 15 persones

Jornada i horari laboral: Segons Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament d'Alcúdia al qual està adherit EMSA.

Titulació: Estar en possessió del títol de grau en enginyeria industrial, diplomatura en enginyeria tècnica industrial o titulació equivalent.

Formació o requisits específics que requereix el lloc de treball:

- Coneixements de català nivell B2.
- Experiència en lloc de treball similar a l'àmbit públic o privat, mitjançant relació laboral o mercantil.

Mèrits:

- Coneixement alt ofimàtica.
- Experiència professional en llocs de la mateixa categoria i amb funcions anàlogues.
- Formació complementaria relacionada amb el lloc de feina.
- Titulació acadèmica superior a l'exigida relacionada amb el lloc de feina.
- Aquells complementaris als anteriors que s'estableixin a les bases del procediment selectiu.

Funcions a desenvolupar:

- Emetre informes tècnics derivats de la implantació de noves activitats econòmiques a EMSA, analitzar els projectes tècnics o memòries tècniques aportades i verificar la correcta aplicació de la normativa vigent.



- Realitzar els controls inicials, controls periòdics o inspeccions d'ofici i emetre els informes tècnics corresponents.
- Atendre les queixes i denúncies relacionades amb les activitats implantades.
- Redactar projectes i les memòries valorades i emetre els informes tècnics necessaris per a l'aprovació d'obres d'EMSA, d'implantació de serveis o de desenvolupament d'activitats diverses.
- Dirigir i fer el seguiment de les obres que se'n derivi.
- Determinar els estàndards de manteniment i supervisar la seva aplicació a les instal·lacions i edificis municipals.
- Realitzar el seguiment, avaluació, control i resolució d'incidències a la secció de manteniment general, platges, i a les instal·lacions i edificis municipals.
- Supervisar i controlar les prestacions de serveis contractats externament, així com planificar-ne i supervisar-ne les tasques d'inspecció ambiental.
- Assessorar i col·laborar en la contractació de nous subministraments.
- Confeccionar els plecs de prescripcions tècniques en els contractes subjectes al la Llei de contractes del sector públic en l'àmbit de la seva competència i valoració de les ofertes.
- Participar en l'elaboració de normes tècniques.
- Qualsevol altra funció atribuïble al seu lloc de feina i perfil professional.

Lloc de feina núm: 62; 63

Denominació: Oficial 1^a electricista

Forma de provisió: Concurs-oposició

Grup professional: C

Nombre de places: 2

Àrea: Tècnica



Servei: Manteniment general.

Tipus de contracte: Laboral Fix

Superior jeràrquic immediat: Encarregat/Capatàs.

Subordinats: els peons que tingui assignat el servei.

Jornada i horari laboral: Segons Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament d'Alcúdia al qual està adherit EMSA.

Titulació: Estar en possessió de la titulació de graduat d'educació secundària obligatòria, formació professional bàsica o equivalent.

Formació o requisits específics que requereix el lloc de treball:

- Coneixements de català nivell B1.
- Experiència en lloc de treball similar a l'àmbit públic o privat, mitjançant relació laboral o mercantil.
- Carnet de conduir B.

Mèrits:

- Mòdul de grau mig o superior en electricitat.
- Experiència professional en llocs de la mateixa categoria i amb funcions anàlogues.
- Formació complementaria relacionada amb el lloc de feina.
- Titulació acadèmica superior a l'exigida relacionada amb el lloc de feina.
- Aquells complementaris als anteriors que s'estableixin a les bases del procediment selectiu.

Funcions a desenvolupar:

- Revisar i/o analitzar les ordres de treball diari per a una bona organització i prioritització de tasques.
- Revisar, instal·lar i/o reparar convertidors de freqüència i aparellatge i els equips informàtics, electrònics o elèctrics de baixa i alta tensió que ho necessitin, per garantir-ne un bon funcionament.



- Revisar i/o realitzar el manteniment de tota mena d'equips i instal·lacions elèctriques per verificar el seu bon funcionament a les instal·lacions d'EMSA que se li assignin.
- Revisar i/o comprovar les possibles avaries o desperfectes a les instal·lacions elèctriques, per tal de reparar-les i garantir-ne el bon funcionament.
- Emplenar els comunicats diaris de treball per deixar constància i registre de la tasca efectuada.
- Sol·licitar les peticions de recanvis i material al magatzem o proveïdors per disposar d'estoc i poder dur a terme les reparacions corresponents.
- Emmagatzemar de manera digital la informació tècnica de les instal·lacions elèctriques perquè posteriorment es pugui consultar.
- Realitzar funcions de suport a les diferents brigades segons les necessitats de l'empresa, en cas que sigui necessari.
- Qualsevol altra funció atribuïble al seu lloc de feina i perfil professional.

Lloc de feina núm: 64; 65

Denominació: Oficial 1ª lampista/llanterner

Forma de provisió: Concurs-oposició

Grup professional: D

Nombre de places: 2

Àrea: Tècnica

Servei: Manteniment general.

Tipus de contracte: Laboral Fix

Superior jeràrquic immediat: Encarregat/Capatàs.

Subordinats: els peons que tingui assignat el servei.



Jornada i horari laboral: Segons Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament d'Alcúdia al qual està adherit EMSA.

Titulació: Estar en possessió de la titulació de graduat d'educació secundària obligatòria, formació professional bàsica o equivalent.

Formació o requisits específics que requereix el lloc de treball:

- Coneixements de català nivell B1.
- Experiència en lloc de treball similar a l'àmbit públic o privat, mitjançant relació laboral o mercantil.
- Carnet de conduir B.

Mèrits:

- Mòdul de grau mig o superior en lampisteria.
- Experiència professional en llocs de la mateixa categoria i amb funcions anàlogues.
- Formació complementaria relacionada amb el lloc de feina.
- Titulació acadèmica superior a l'exigida relacionada amb el lloc de feina.
- Aquells complementaris als anteriors que s'estableixin a les bases del procediment selectiu.

Funcions a desenvolupar:

- Revisar i/o analitzar les ordres de treball diari per a una bona organització i prioritització de tasques.
- Localització i reparació d'avaries en les conduccions d'aigua, seguint les normes internes municipals.
- Realització de talls de subministrament per a la reparació d'avaries. Accionament i regulació del sistema verificant la correcta circulació de l'aigua.
- Manteniment i neteja dels equips utilitzats en l'activitat
- Control analític simple de l'aigua. Clor, pH, T^a, terbolesa.
- Control del consum de l'aigua. Cabals i volums.



- Revisar i/o comprovar les possibles avaries o desperfectes a les instal·lacions de lampisteria, per tal de reparar-les i garantir-ne el bon funcionament.
- Emplenar els comunicats diaris de treball per deixar constància i registre de la tasca efectuada.
- Sol·licitar les peticions de recanvis i material al magatzem o proveïdors per disposar d'estoc i poder dur a terme les reparacions corresponents.
- Emmagatzemar de manera digital la informació tècnica de les instal·lacions elèctriques perquè posteriorment es pugui consultar.
- Realitzar funcions de suport a les diferents brigades segons les necessitats de l'empresa, en cas que sigui necessari.
- Qualsevol altra funció atribuïble al seu lloc de feina i perfil professional.

Lloc de feina núm: 66, 67, 68, 69

Denominació: Oficial 1ª Jardiner

Forma de provisió: Concurs-oposició

Grup professional: D

Nombre de places: 4

Àrea: Tècnica

Servei: Manteniment general.

Tipus de contracte: Laboral Fix

Superior jeràrquic immediat: Encarregat/Capatàs.

Subordinats: els peons que tingui assignat el servei.

Jornada i horari laboral: Segons Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament d'Alcúdia al qual està adherit EMSA.

Titulació: Estar en possessió de la titulació de graduat d'educació secundària obligatòria, formació professional bàsica, o equivalent.



Formació o requisits específics que requereix el lloc de treball:

- Coneixements de català nivell B1.
- Experiència en lloc de treball similar a l'àmbit públic o privat, mitjançant relació laboral o mercantil.
- Carnet de conduir B.

Mèrits:

- Mòdul de grau mig o superior en jardineria.
- Experiència professional en llocs de la mateixa categoria i amb funcions anàlogues.
- Formació complementaria relacionada amb el lloc de feina.
- Titulació acadèmica superior a l'exigida relacionada amb el lloc de feina.
- Aquells complementaris als anteriors que s'estableixin a les bases del procediment selectiu.

Funcions a desenvolupar:

- Revisar i/o analitzar les ordres de treball diari per a una bona organització i prioritització de tasques.
- Cavat, tant a mà com a màquina.
- Manipulació i preparació de terres i fems.
- Arrencada, embalatge i transport de plantes.
- Neteja plantacions, jardins i vivers.
- Poda d'espècies vegetals en general.
- Retallada i neteja de branques i fruits.
- Preparació i ús de productes fitosanitaris i de fertilització.
- Sembrat i repicat de planters.
- Repicat i remoció d'arbres i arbustos en vivers.
- Plantació i reg en general.



- Emplenar els comunicats diaris de treball per deixar constància i registre de la tasca efectuada.
- Sol·licitar les peticions de recanvis i material al magatzem o proveïdors per disposar d'estoc i poder dur a terme les reparacions corresponents.
- Emmagatzemar de manera digital la informació tècnica de les instal·lacions elèctriques perquè posteriorment es pugui consultar.
- Realitzar funcions de suport a les diferents brigades segons les necessitats de l'empresa, en cas que sigui necessari.
- Qualsevol altra funció atribuïble al seu lloc de feina i perfil professional.

Lloc de feina núm: 70; 71

Denominació: Oficial 1ª Picapedrer

Forma de provisió: Concurs-oposició

Grup professional: D

Nombre de places: 2

Àrea: Tècnica

Servei: Manteniment general.

Tipus de contracte: Laboral Fix

Superior jeràrquic immediat: Encarregat/Capatàs.

Subordinats: els peons que tingui assignat el servei.

Jornada i horari laboral: Segons Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament d'Alcúdia al qual està adherit EMSA.

Titulació: Estar en possessió de la titulació de graduat d'educació secundària obligatòria, formació professional bàsica, o equivalent.

Formació o requisits específics que requereix el lloc de treball:



- Coneixements de català nivell B1.
- Experiència en lloc de treball similar a l'àmbit públic o privat, mitjançant relació laboral o mercantil.
- Carnet de conduir B.

Mèrits:

- Mòdul de grau mig o superior en obres.
- Experiència professional en llocs de la mateixa categoria i amb funcions anàlogues.
- Formació complementaria relacionada amb el lloc de feina.
- Titulació acadèmica superior a l'exigida relacionada amb el lloc de feina.
- Aquells complementaris als anteriors que s'estableixin a les bases del procediment selectiu.

Funcions a desenvolupar:

- Revisar i/o analitzar les ordres de treball diari per a una bona organització i prioritització de tasques.
- Realitzar tasques d'obra de paleta pel manteniment de la via pública, modificació o reposició de rajoles, vorades, voreres, asfalt, construcció d'arquetes.
- Realitzar tasques de manteniment i conservació dels edificis municipals, encofrar, aixecar parets, enguixar, arrebossar, posar rajoles.
- Col·locar mobiliari urbà, bancs, pilons, senyals de trànsit...
- Obrir i tancar rases per les diferents instal·lacions: aigua, clavegueram, electricitat i comunicacions.
- Arreglar carreteres, camins rurals, fer "bacheos".
- Muntar escenaris per activitats culturals o festives.
- Traslladar i col·locar tanques, taules, cadires...
- Fer net embornals i arquetes.



- Realitzar funcions de suport a les diferents brigades segons les necessitats de l'empresa, en cas que sigui necessari.
- Qualsevol altra funció atribuïble al seu lloc de feina i perfil professional.

Lloc de feina núm: 72, 73, 74, 75

Denominació: Peó de manteniment

Forma de provisió: Concurs-oposició

Grup professional: E

Nombre de places: 4

Àrea: Tècnica

Servei: Manteniment general.

Tipus de contracte: Laboral Fix

Superior jeràrquic immediat: Encarregat/Capatàs

Subordinats: Cap.

Jornada i horari laboral: Segons Conveni Col·lectiu de l'Ajuntament d'Alcúdia al qual està adherit EMSA.

Titulació: Estar en possessió d'un certificat d'escolaritat o equivalent.

Formació o requisits específics que requereix el lloc de treball:

- Coneixements de català nivell A2.
- Experiència en lloc de treball similar a l'àmbit públic o privat, mitjançant relació laboral o mercantil.
- Carnet de conduir B.

Mèrits:

- Mòdul de grau mig o superior en jardineria.



- Experiència professional en llocs de la mateixa categoria i amb funcions anàlogues.
- Formació complementaria relacionada amb el lloc de feina.
- Titulació acadèmica superior a l'exigida relacionada amb el lloc de feina.
- Aquells complementaris als anteriors que s'estableixin a les bases del procediment selectiu.

Funcions a desenvolupar:

- Tasques elementals de manteniment i conservació d'edificis i instal·lacions municipals.
- Escombrar, netejar, regar, podar, segar gespa, plantar en carrers, places, i altres espais públics
- Muntar i desmuntar escenaris, tarimes i altres elements per adequar espais.
- Col·laboració amb el personal de l'Ajuntament per a l'organització d'actes o d'altres entitats que aquest autoritzi.
- Mantenir ordenat i net els magatzem municipal.
- Tasques de manteniment i conservació de les eines, els vehicles i la maquinària, necessaris pel desenvolupament dels diversos treballs i activitats encomanats
- Qualsevol altra funció atribuïble al seu lloc de feina i perfil professional.

Annex de personal

Una vegada descrites les fitxes dels llocs de feina amb totes les seves característiques passarem a quantificar-les econòmicament en l'Annex de personal d'EMSA:



ANNEX DE PERSONAL														
CATEGORIA	LLINATGE I NOM	SITUACIÓ	GRUP	CATEGORIA	SOU BASE 12m	NDEM RES 112m	1P.EXT.JUNY	2P.EXT.DES	PLUS LLOC FENADES TI	PLUS CONVENIENÇA JOR DEDICACIÓ	T.MERITAT	T.COTIZ.	SEU. \$EMPR	COST TOTAL
CAP SERVEIS JURÍDICS	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	A	1	17.767,20	1.489,18	3.586,97	3.586,97	26.537,42	-	52.967,74	32,40 %	15.796,62	687.643,6
CAP DE SERVEIS ECONÒMICS	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	A	1	17.767,20	1.489,18	3.586,97	3.586,97	26.537,42	-	52.967,74	32,40 %	15.796,62	687.643,6
TÈCNIC MIG RELACIONS LABORALS	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	B	2	15.106,68	1.202,04	1.258,89	1.258,89	15.521,24	3.600,00	34.347,74	32,40 %	11.128,67	454.764,1
ENGINYER INDUSTRIAL	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	A	1	17.767,20	1.489,18	3.586,97	3.586,97	26.537,42	-	52.967,24	32,40 %	15.796,62	687.638,6
ENGINYER TÈCNIC INDUSTRIAL	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	B	2	15.106,68	1.202,04	3.332,90	3.332,90	15.521,24	-	34.347,74	32,40 %	11.128,67	454.764,1
AUXILIAR ADMINISTRATIU	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	288.806,1
OFICIAL 1ª LLANTERNER	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	288.806,1
OFICIAL 1ª LLANTERNER	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	288.806,1
OFICIAL 1ª PICAPEDRER	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	288.806,1
OFICIAL 1ª PICAPEDRER	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	288.806,1
OFICIAL 1ª ELECTRICISTA	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	288.806,1
OFICIAL 1ª ELECTRICISTA	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	288.806,1
OFICIAL 1ª JARDINER	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	288.806,1
OFICIAL 1ª JARDINER	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	288.806,1
OFICIAL 1ª JARDINER	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	288.806,1
PEO	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	E	5	8.982,12	642,88	748,51	748,51	4.313,12	906,92	16.342,06	37,10 %	6.062,90	224.049,6
PEO	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	E	5	8.982,12	642,88	748,51	748,51	4.313,12	906,92	16.342,06	37,10 %	6.062,90	224.049,6
PEO	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	E	5	8.982,12	642,88	748,51	748,51	4.313,12	906,92	16.342,06	37,10 %	6.062,90	224.049,6
PEO	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	E	5	8.982,12	642,88	748,51	748,51	4.313,12	906,92	16.342,06	37,10 %	6.062,90	224.049,6
TOTALS					238.368,48	17.073,94	28.089,88	28.089,88	204.783,84	23.222,12	6.293.892,8	8,88	174.832,88	704.661,86

Cinquè.- Limitacions de la LGPE 2023 a la creació de places. Concepte d'homogeneïtat. Excepcions a les limitacions de la LGPE 2023.

La Llei 31/2022, de 23 de desembre de 2022, per la que s'aproven els Pressuposts Generals de l'Estat per l'any 2023 (LPGE 2023), segueix la tendència, amb una sèrie de modificacions, de la fixació de límits de caire pressupostari envers de l'increment de la massa salarial dins l'any 2023 de les retribucions del sector públic.

Així l'article 19.Dos de LGE 2023 estableix que *"1. En el año 2023, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al **2,5 por ciento** respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2022, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.*

2. Asimismo se aplicarán, en su caso, los siguientes incrementos respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectos, en ambos casos, de 1 de enero de 2023:

a) Incremento vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA). Si la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5 por ciento.

A estos efectos, una vez publicados por el Instituto Nacional de Estadística (INE) los datos del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023, se aprobará la aplicación



de este incremento mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, que se publicará en el BOE. b) Incremento vinculado a la evolución del Producto Interior Bruto (PIB) nominal en el año 2023. Si el incremento del PIB nominal igualase o superase el estimado por el Gobierno en el cuadro macroeconómico que acompaña a la elaboración de la presente ley de Presupuestos, se aplicará un aumento retributivo complementario del 0,5 por ciento...”

Per altra banda, també hem de mencionar el concepte de massa salarial. Així l'article 103.bis) de la LRBRL estableix que “Las Corporaciones locales aprobarán anualmente la masa salarial del personal laboral del sector público local **respetando los límites y las condiciones** que se establezcan con carácter básico en la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado.”

En aquest context, l'article 19.4 de la LGPE manifesta que la massa salarial del personal laboral està integrada per les retribucions i despeses socials de tot el personal, tant funcionaris com a personal laboral, s'exceptuen les prestacions i indemnitzacions de la Seguretat Social, les cotitzacions, les indemnitzacions corresponents a trasllats, suspensions i acomiadaments i les indemnitzacions o suplerts per despeses que haguessin realitzat el treballadors.

Això significa que la massa salarial, del personal funcionari o personal laboral (fix o temporal), és l'equivalent al total de retribucions que es perceben, en termes d'homogeneïtat, pels dos períodes de comparació d'un any a un altre, excloent les percepcions abans esmentades.

Seguint l'anterior, la definició d'homogeni que dona l'Institut d'Estudis Catalans en la seva primera accepció és el *format per elements de la mateixa naturalesa*, per tant dos elements distints no poden ser objecte d'equiparació.

Pel que aquí ens interessa, la creació de noves places que suposin un increment de la massa salarial no ha de tenir-se en compte alhora de comparar l'exercici 2022 i 2023, ja que aquesta comparació no seria homogènia. Aquest concepte ha de ser entès com element comparatiu entre les quantitats consolidades del capítol 1 del Pressupost de l'exercici anterior previstes en el nou Pressupost. Quan la norma prohibeix increments de la massa salarial en termes d'homogeneïtat el que està fent és prohibir que s'incrementin les retribucions del mateix personal per damunt de les legalment fixades en la LPGE 2023.

Però és que a més a més, la norma no afegeix cap concepte *d'estructuralitat* o *cojunturalitat* de les places alhora de determinar el càlcul la massa salarial, és a dir, no diferencia si les places estan cobertes per personal fix o per personal temporal.

Deim això, ja que si l'anterior afirmació no fos correcta ens trobaríem amb casos sense cap sentit, com per exemple: la contractació de personal funcionari interí o personal laboral temporal vinculat a programes o projectes els costos dels quals estan



subvencionats per una altre administració i degut a que necessàriament la seva contractació incrementaria la massa salarial d'un exercici a un altre per damunt dels límits no es podrien contractar. Evidentment això no és així.

Seguint aquest línia argumental pel que fa referència a aquest concepte el **Dictamen de l'Advocacia de l'Estat 86/09** defineix el terme. Diu l'Advocacia de l'Estat en el referit Dictamen que la LGPE de 2009 (el terme s'ha mantingut amb mateixa exactitud en les LGPE dels anys posteriors) que s'imposa un còmput homogeni de la massa salarial de dos períodes objecte de comparació, **tant el que respecta als efectius de personal**, la seva antiguitat o al règim privatiu de treball, jornades, hores extraordinàries altres condicions laborals, havent-se de computar-se per separat les quantitats corresponents que experimenta cada un dels indicats conceptes.

Aquesta interpretació de la possibilitat d'incrementar el número d'efectius, la fa la **STS de 18 de febrer de 2008**. La transcripció literal d'una part de la mateixa és la següent *"(...) es evidente que **no nos encontramos ante un límite infranqueable, y la propia norma transcrita establece excepciones. En primer lugar, cuando dispone que el incremento ha de medirse en términos de homogeneidad para los dos periodos de comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como antigüedad en el mismo. Si la Ley hubiera querido establecer un aumento del gasto de personal máximo del 2.1% no habría hablado de estos términos de homogeneidad**, y ello se deduce además del argumento ab absurdum que alega la recurrente, pues la antigüedad de quienes por ejemplo cumplen trienios conllevaría, o bien el incumplimiento de su pago efectivo, o una disminución de las retribuciones de quienes no lo cumplen. Por eso la norma ha de interpretarse en el sentido de que si cambian las condiciones de antigüedad, este concepto no puede computarse dentro del límite de incremento del gasto de personal del 2.1% citado, o lo que es lo mismo, ha de entenderse que de dicho límite debe excluirse el aumento derivado de la antigüedad del personal (...).*

En definitiva, les implicacions de la creació de noves places en relació als anteriors límits és que en condicions d'igualtat, les retribucions existents a 31 de desembre de 2022 no puguin incrementar per damunt del límit anteriorment citat (2,5% fix i un 1% variable); però no afecta en cap cas a les variacions que es puguin produir respecte al número d'efectius entre ambdós exercicis per la incorporació de nou personal.

Seguint amb l'anterior, que des de el nostre punt de vista ja seria suficient motivació jurídica per crear places (més enllà de la seva justificació), la LGPE preveu també en el seu article 19. Set com a excepció al creixement de dit límit, les adequacions retributives que, en **caràcter singular i excepcional**, resultin **imprescindibles**, i que es produeixin entre d'altres circumstàncies, per la **variació del número d'efectius assignats a cada programa** que pugui produir-se, com evidentment pot ser per la necessària creació de noves places en la plantilla. És



precisament el que es fa amb aquesta proposta de creació de places: variar el número d'efectius destinats a un programa concret i conjugant-ho amb la reducció de despeses amb la reducció de despeses considerades corrents. Dites mesures singulars i excepcionals corresponen a l'àmbit d'autoorganització de les administracions, podent superar amb caràcter excepcional els referits límits.

La LGPE, com veim, enrevolta constantment els conceptes de número d'efectius, excepcionalitat i homogeneïtat, per tant és pot concloure que l'esperit de la Llei és que aquests no incrementin sense una motivació, sense una fonamentació, és a dir que no sigui una decisió arbitrària i que sigui excepcional, que és el que s'està fent al llarg d'aquest informe. Una altra interpretació que no fos aquesta, ens duria inexorablement a privatitzar serveis i eliminar, de facto, la potestat d'autoorganització que tenen totes les entitats que conformen el sector públic.

Dit la qual cosa, sí encara no fos suficient intentarem tancar el cercle amb el que disposa l'article 126.2 del 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 del (TRRL) disposa:

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

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

*b) Siempre que el incremento de las dotaciones sea consecuencia del establecimiento o **ampliación de servicios** de carácter obligatorio que resulten impuestos por disposiciones legales. Lo establecido en este apartado será sin perjuicio de las limitaciones específicas contenidas en leyes especiales o coyunturales."*

Així doncs, l'anterior precepte permet **l'ampliació de les plantilles** en aquells supòsits en que aquest increment vingui compensat amb reduccions d'altres unitats de despesa corrent no ampliable, o que l'increment de dotacions sigui conseqüència de l'ampliació serveis de caràcter obligatori que s'imposin per disposicions legals. Aquests càlculs vendran determinats en FONAMENT SISÈ d'aquest informe amb proposta de resolució.

Aquests precepte, plenament en vigor, és anterior a les limitacions que les LPGE han explicitat en el seu articulat, no obstant s'exposa, degut a la possibilitat que hi havia anteriorment a la citada legislació de poder ampliar efectius.

També la jurisprudència recolza la posició defensada, podem citar-ne dues:

. STS de data 7 d'octubre de 2009 (Rekurs n°.1506/2005), estima que encara que s'hagi produït un increment del capítol de personal, després de la valoració i



catalogació dels llocs de feina, s'havia basat en una adequació de les retribucions de les característiques de cada lloc de feina i exposava en el seu *FONAMENT DE DRET PRIMER*:

*«Frente a la pretensión de que se anulase por entender que infringía la Ley 23/2001, de 27 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para 2002, en la medida en que comportaba incrementos retributivos superiores al 2% respecto del año precedente, la sentencia explica que, si bien supone efectivamente **un aumento que oscila entre el 4% y el 5%, no por eso ha de considerarse contraria a dicha Ley.** La razón de ello estriba en que, por no disponer con anterioridad de un instrumento de gestión del personal, el Ayuntamiento procedió a examinar la totalidad de los puestos de trabajo y a establecer ex novo sus funciones realizando, asimismo, una valoración económica de cada uno».*

. **STS 29/05/2012 (Núm. de Recurs: 2916/2010)**, assenyala que el fet de què la dotació econòmica del personal corresponent a un exercici, **per haver-se produït modificacions en la plantilla, excedís el límit quantitatiu del possible increment de les retribucions**, establert en la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat, **no pot considerar-se que la vulneri**.

Per tant hem de concloure, que estam plenament d'acord amb l'orientació que ha mantingut la més àmplia doctrina i jurisprudència, ja que com hem vist anteriorment, la massa salarial és un concepte global, que ha d'abastar a tot el personal laboral dependent, considerat en el seu conjunt, doncs aquesta magnitud no deixa de ser una sistema de control de la despesa pública en matèria de personal, sobre la base del qual es fixa la limitació de l'increment anual de les retribucions, sense particularitzar en cada cas concret i sense suposar una prohibició a la modificació de les plantilles, ja que s'estableix en termes d'homogeneïtat.

Com expresavem, les limitacions de la LGPE 2023, no son un obstacle insalvable alhora de que es produeixin increments de la massa salarial. Aquestes limitacions no prohibeixen la modificació de la plantilla de personal amb l'objectiu de crear noves places, simplement, com s'ha desenvolupat en els fonaments anteriors d'aquest informe, s'ha de motivar l'excepcionalitat de les mesures aplicant un anàlisi rigorós i concret de les circumstàncies que hagin determinat la seva procedència, i justificar els principis de racionalitat, economia i eficiència, així com els requisits derivats de la normativa local citada i sobre l'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera.

Sisè.- Reducció de costos i criteris de racionalitat econòmica.

Com hem dit anteriorment, per poder crear places, a més de l'anàlisi de l'homogeneïtat i/o de la seva excepcionalitat es pot vincular aquesta creació a una reducció de costos d'altres unitats pressupostàries o econòmiques i/o a l'ampliació dels serveis que ja es



presten. Aquest càlculs es realitzen exclusivament circumscrits al que disposa l'article 126.2 del TRRL.

A la taula 1⁶ següent es pot observar com s'ha estructurat l'estudi dels costos. Els costos derivats o vinculats a les places han de ser objecte de creació compensats amb reduccions de despeses del capítol 1 i del capítol 2 del pressupost.

Taula 1. Reducció de costos i ampliació de serveis.

Concepte	Cost Total serveis (Comptabilitat 2022)	% Ma d'obra	% Estalvi Servei preventiu	Eliminació Costos	Cots unitari per Plaça 2023	Total places (Creudes - Amortitzades)	Costs Totals Places	Diferència
Pintor Oficial 1ª (Amortització plaça)	28.396,61	100,00 %	0,00 %	28.396,61	28.396,61	-1	0,00	-28.396,61
Oficial 2ª (Amortització plaça)	45.727,62	100,00 %	0,00 %	45.727,62	22.863,81	-2	0,00	-45.727,62
Cap Serveis Jurídics	39.299,91	100,00 %	0,00 %	39.299,91	66.551,62	1	66.551,62	27.251,71
Cap Serveis Econòmics	55.806,44	100,00 %	0,00 %	55.806,44	66.551,62	1	66.551,62	10.745,18
TM Relacions Laborals	19.815,60	100,00 %	0,00 %	19.815,60	46.947,35	1	46.947,35	27.131,75
Oficials 1ª Lampistes/ Llanterners	53.424,68	45,00 %	15,00 %	32.054,81	28.396,61	2	56.793,22	24.738,41
Oficials 1ª Picapedrers	132.423,06	70,00 %	15,00 %	112.559,60	28.396,61	2	56.793,22	-55.766,38
Oficials 1ª Electricistes	304.497,50	55,00 %	17,50 %	220.760,69	28.396,61	2	56.793,22	-163.967,47
Oficials 1ª Jardiners	160.263,79	80,00 %	10,00 %	144.237,41	28.396,61	4	113.586,44	-30.650,97
Peons	0,00	0,00 %	0,00 %	0,00	21.645,64	4	86.582,56	86.582,56
Enginyer Industrial	0,00	0,00 %	0,00 %	0,00	66.235,64	1	66.235,64	66.235,64
Enginyer tècnic	0,00	0,00 %	0,00 %	0,00	46.947,35	1	46.947,35	46.947,35
Auxiliar Administratiu	0,00	0,00 %	0,00 %	0,00	21.536,62	1	21.536,62	21.536,62
	839.655,21	-	-	698.658,69	-	17	685.318,86	-13.339,83

Font: Elaboració pròpia

6 Les dades dels serveis contractats estan estretes de la comptabilitat d'EMSA per l'any 2022. Els costos de personal per la creació de places son els que estan previstos per cada categoria per l'any 2023 (està inclòs el cost de seguretat social).



Reducció de costos

Els costos de serveis vinculats a les places que es volen crear tenen un import de despesa corrent de **839.655,21 €** per l'any 2022 .

Quan s'ha fet l'estudi s'han eliminat els costos del capítol I de despeses de personal per l'amortització de les 3 places i del capítol 2 el cost de mà d'obra vinculat als serveis contractats. S'ha aplicat un percentatge de mà d'obra estimatiu de conformitat al que opera habitualment al mercat, és a dir, no s'ha eliminat tot el cost d'aquest serveis contractats externament, si no només la part que dur aparellat la mà d'obra. Evidentment el cost d'estalvi de mà d'obra dels jardiners (80%) és superior al del lampistes (45%) degut a l'ús intensiu d'aquest tipus de cost dins el total de la prestació. Aquest percentatge s'ha aplicat damunt els costos dels serveis prestats pel personal anomenat d'oficis, ja que el cost dels serveis vinculats a serveis prestats per personal administratiu o de consultoria s'han eliminat al 100%.

Per altra banda també s'ha fet una estimació del que implicaria el manteniment preventiu envers del manteniment correctiu que estaria al voltant del 14,3% dels costos totals, ja que s'eliminarien gran part dels costos en reparacions.

Tots aquests càlculs que es troben a la taula 1 anterior donen un estalvi de costos de la gestió pública respecte a la gestió pel sector privat de **13.339,83 €**.

Criteris de racionalitat econòmica

Seguint amb els conceptes econòmics, ja hem definit el que es considera racionalitat econòmica. Resulta que aquests serveis que es pretenen re-internalitzar són molt més racionals i econòmics que si s'externalitzassin. Aplicant a mateixa intensitat (en hores totals d'una jornada habitual de feina (35,00 hores)) en la prestació dels mateixos, són molt més econòmics prestats pel sector públic que si es presten pel sector privat. Això ho podem observar a la taula 2 següent:

7 El cost dels serveis per la realització de nòmines s'ha fet fent una previsió mínima del que tindrà dins l'any 2023.



Taula 2. Comparativa racionalitat econòmica entre el sector privat i el sector públic.⁸

	Sector privat				Sector públic				
	P/h Iva	Hores Anuals	Unitats Treball	TOTAL ANUAL	Cost Anual	Hores Anuals	Unitats Treball	TOTAL ANUAL	ESTALVI
Economista	58,08	1.526	1	88.830,08	88.764,36	1.526	1	88.764,36	19.865,72
Junista	54,45	1.526	1	83.090,70	88.764,36	1.526	1	88.764,36	14.326,34
Graduat social	38,72	1.526	1	59.086,72	45.476,36	1.526	1	45.476,36	13.610,36
Enginyer tècnic	62,34	1.526	1	95.130,84	45.476,41	1.526	1	45.476,41	49.654,43
Enginyer industrial	68,65	1.526	1	104.759,90	88.764,36	1.526	1	88.764,36	35.995,54
Lampistes	36,32	1.526	2	110.848,64	28.880,61	1.526	2	57.761,22	53.087,42
Electricista	36,32	1.526	2	110.848,64	28.880,61	1.526	2	57.761,22	53.087,42
Jardiner	22,99	1.526	4	140.330,96	28.880,61	1.526	4	115.522,44	24.808,52
Picapedrer	30,25	1.526	2	92.323,00	28.880,61	1.526	2	57.761,22	34.561,78
Auxiliar administrativa.	20,57	1.526	1	31.386,82	28.880,61	1.526	1	28.880,61	2.506,21
Peó	21,78	1.526	4	132.945,12	22.404,96	1.526	4	89.619,84	43.325,28
TOTALS			20	1.049.384,42	TOTALS		20	704.551,95	344.832,47

Font: Elaboració pròpia

La taula 2 representa la dotació òptima d'efectius que es considera necessària per donar compliment als objectius empresarials de la societat. Partint d'aquesta premissa, podem observar que les xifres son clares i incontestables, a mateixes hores anuals treballades (35 hores setmanals) existeix un estalvi d'un 33,60%, que representa en termes absoluts 344.832,47 €, si l'objecte de la comparació és: la prestació pel sector públic envers de la prestació pel sector privat.

Simplement recalcar, que la realització d'aquests càlculs econòmics no son estrictament necessaris per la creació de places, ja que els conceptes d'homogeneïtat, excepcionalitat i singularitat de la LPGE ja habiliten a EMSA a poder superar els límits establerts a la pròpia Llei. S'han fet per recolzar la decisió amb una argumentació de racionalitat econòmica en l'adopció i aplicació de les polítiques públiques, més enllà de l'estrictament jurídica.

Sisè.-Mesa negociadora de personal funcionari i laboral.

En compliment d'allò disposat a l'article 37.1.1) del Real Decret Legislatiu 5/2015, el Comitè d'Empresa com a representant dels treballadors d'EMSA ha de negociar la modificació de la relació de llocs de treball, la plantilla i l'annex de personal, abans de l'adopció de l'acord pel Consell d'Administració.

⁸ Les dades del preu hora de l'economista i la jurista estan extrets de les contractacions llicitades i adjudicades per EMSA per aquests serveis de l'any 2018 (no s'ha aplicat cap pujada derivada de la inflació).

Els preu hora de l'altre personal estan extrets de les factures presentades per aquests i de l'anàlisi del preu habitual de mercat que facturen dits professionals.



Setè.- . Aprovació de la modificació de la plantilla, relació de llocs de treball i annex de personal.

L'òrgan competent per l'aprovació de la modificació de la plantilla, relació de llocs de treball i annex de personal d'EMSA, no figura en cap dels articles dels Estatuts. No obstant l'article 20.h) atorga la competència al Consell en cas de modificar el pressupost per atendre despeses imprevistes. Encara que l'esperit de la redacció d'aquest precepte no és per referir-se a l'assumpte que estam tractant en aquest informe amb proposta de resolució, el més convenient per salvaguardar la participació dels membres del Consell en el debat d'aprovació, és que l'òrgan competent sigui el Consell d'Administració, per tant s'aprovi per aquest.

Vuitè.- Resum.

Modificació llocs de treball.

Amortització: 3 llocs.

- 1 Oficial 1^a de manteniment general.
- 2 Oficial 2^a de platges.

Creació: 20 llocs.

- 1 Cap dels serveis jurídics.
- 1 Cap de Serveis Econòmics.
- 1 Tècnic mig en Relacions Laborals.
- 1 Auxiliar administratiu.
- 1 Enginyer industrial
- 1 Enginyer Tècnic Industrial.
- 2 Oficial 1^a Lampista.
- 2 Oficial 1^a Picapedrer.
- 2 Oficial 1^a Fontaner.
- 4 Oficial 1^a Jardiner.
- 4 peó.



Modificació plantilla Orgànica

Nomenclatura	Núm Places	Grup professional	Vacants
Cap de serveis jurídics	1	1	1
Cap de serveis econòmics	1	1	1
Tècnic mig en relacions laborals	1	2	1
Enginyer industrial	1	1	1
Enginyer tècnic industrial	1	2	1
Auxiliar administratiu	1	4	1
Oficial 1ª lampista	2	4	2
Oficial 1ª picapedrer	2	4	2
Oficial 1ª Electricista	2	4	2
Oficial 1ª Jardiner	4	4	4
Peó	4	5	4
TOTAL	20		20



Modificació Annex de personal

ANNEX DE PERSONAL														
CAT EGORIA	LLINATGE I NOM	SITUACIÓ	GRUP	CAT EGORIA	SOU BASE 12m	INDEMNES 12 m	1P.EXT.JUNY	2P.EXT.DES	PLUS LLOC FEINADES TI	PLUS CONVENIJA JOR DEDICACIO	T.MERITAT	T.COTIZ.	SEG. SEMPR	COST TOTAL
CAP SERVEIS JURIDICS	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	A	1	17.767,20	1.489,18	3.586,97	3.586,97	26.537,42	-	52.967,74	32,40 %	15.796,62	68.764,36
CAP DE SERVEIS ECONOMICS	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	A	1	17.767,20	1.489,18	3.586,97	3.586,97	26.537,42	-	52.967,74	32,40 %	15.796,62	68.764,36
TÈCNIC MIG RELACIONS LABORALS	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	B	2	15.106,68	1.202,04	1.258,89	1.258,89	15.521,24	3.600,00	34.347,74	32,40 %	11.128,67	45.476,41
ENGINYER INDUSTRIAL	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	A	1	17.767,20	1.489,18	3.586,97	3.586,97	26.537,24	-	52.967,24	32,40 %	15.796,62	68.763,86
ENGINYER TÈCNIC INDUSTRIAL	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	B	2	15.106,68	1.202,04	3.332,90	3.332,90	15.521,24	-	34.347,74	32,40 %	11.128,67	45.476,41
AUXILIAR ADMINISTRATIU	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	28.880,61
OFICIAL 1ª LLANTERNER	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	28.880,61
OFICIAL 1ª LLANTERNER	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D		10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	28.880,61
OFICIAL 1ª PICAPEDRER	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	28.880,61
OFICIAL 1ª PICAPEDRER	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	28.880,61
OFICIAL 1ª ELECTRICISTA	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	28.880,61
OFICIAL 1ª ELECTRICISTA	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	28.880,61
OFICIAL 1ª JADNERIA	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	28.880,61
OFICIAL 1ª JADNERIA	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	28.880,61
OFICIAL 1ª JADNERIA	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	28.880,61
OFICIAL 1ª JADNERIA	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	D	3	10.628,64	693,70	885,72	885,72	6.988,80	1.454,04	21.536,62	34,10 %	7.343,99	28.880,61
PEO	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	E	5	8.982,12	642,88	748,51	748,51	4.313,12	906,92	16.342,06	37,10 %	6.062,90	22.404,96
PEO	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	E	5	8.982,12	642,88	748,51	748,51	4.313,12	906,92	16.342,06	37,10 %	6.062,90	22.404,96
PEO	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	E	5	8.982,12	642,88	748,51	748,51	4.313,12	906,92	16.342,06	37,10 %	6.062,90	22.404,96
PEO	DOTADA SENSE OCUPAR	VACANT	E	5	8.982,12	642,88	748,51	748,51	4.313,12	906,92	16.342,06	37,10 %	6.062,90	22.404,96
TOTALS					298.368,48	17.075,84	28.089,88	28.089,88	204.783,84	23.222,12	6.298.882,8	8,88	174.882,89	704.661,85

Conclusions

Única.- La possibilitat de crear nous llocs de treball i places no està prohibit per la LGPE 2023, però sí limitada a supòsits **justificats i amb caràcter excepcional**, ja que les plantilles en tot moment han de respondre als principis de racionalitat, economia i eficiència, a la vegada les dotacions poden ser, i en aquest cas son, conseqüència de la reducció de despeses dels serveis que es troben en el Pressupost d'EMSA.

Per la qual cosa s'emet INFORME AMB PROPOSTA DE RESOLUCIÓ FAVORABLE a la creació de les places i es proposen al Consell d'Administració d'EMSA, prèvia negociació en el Comitè d'Empresa, les següents,

Propostes d'Acord

Primera.- Aprovar la modificació de la Relació de Llocs de Treball de l'Empresa Municipal de Serveis d'Alcúdia, S.A.U amb la creació dels llocs de treball que s'han descrit en el FONAMENT VUITÈ.

Segon.- Publicar aquesta modificació de la relació de llocs de treball al *Butlletí Oficial de les Illes Balears*.



Tercer.- Aprovar inicialment la modificació de la plantilla orgànica de l'Empresa Municipal de Serveis d'Alcúdia, S.AU, amb les places establertes en el FONAMENT VUITÈ.

Quart.- Modificar l'annex de personal de l'Empresa Municipal de Serveis d'Alcúdia, S.A.U amb els llocs de feina descrits en el FONAMENT VUITÈ.

Cinquè.- Sotmetre l'aprovació inicial de la plantilla a informació pública en *Butlletí Oficial de les Illes Balears* per un termini de 15 dies perquè els interessats puguin presentar les al·legacions que considerin pertinents. Transcorregut dit termini, si no s'han presentat al·legacions, s'entendrà elevat a definitiu l'acord d'aprovació inicial de la plantilla orgànica.

Sisè.- Remetre aquest expedient a l'Ajuntament perquè s'inclogui la modificació en el Pressupost Consolidat en ocasió de la seva aprovació.

El Gerent

DIAZ
MARQUES
RAMON -
43158703P

Firmado
digitalmente por
DIAZ MARQUES
RAMON -
43158703P
Fecha: 2023.11.15
22:00:33 +01'00'

PROPOSTA DE PRESIDÈNCIA

L'advocat-assessor jurídic

VIVES
NADAL
FRANCISCO
- 43129479V

Firmado
digitalmente por
VIVES NADAL
FRANCISCO -
43129479V
Fecha: 2023.11.15
13:54:09 +01'00'

Vist l'anterior informe amb proposta de resolució, la que subscriu l'assumeix per la seva aprovació i per a l'adopció dels acords que es proposen.

La Presidenta del Consell d'Administració

