



MEMORIA SOBRE EL CAPÍTULO I: GASTOS DE PERSONAL

El artículo 168 del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, que aprueba el Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales (en adelante TRLHL) dispone que los Presupuestos de las Entidades Locales serán elaborados por su Presidente, y a los mismos habrán de unirse para su elevación al Pleno: una memoria explicativa de su contenido, la liquidación del presupuesto del ejercicio anterior, el anexo de personal, el anexo de inversiones, el informe económico-financiero y las bases de ejecución.

El presente anexo tiene por finalidad exponer los principales hitos del Capítulo 1, Gastos de Personal, en la Plantilla de los Empleados Públicos al servicio de esta Entidad, reflejando los cambios más trascendentes con respecto al ejercicio 2024.

Para ello se han tenido en cuenta las necesidades de personal de esta Corporación para el próximo ejercicio 2025 y los acuerdos pactados con los Representantes de los Empleados Públicos, con repercusión en el Capítulo I de Gastos de Personal, en la Plantilla de Empleados Públicos anexos al citado Presupuesto, siempre desde la perspectiva de la máxima austeridad posible sin que se vea afectada la prestación de los servicios públicos.

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

El proceso para su aprobación será el siguiente:

1. En principio la aprobación de la plantilla no es objeto de negociación, dado que tiene un ámbito más reducido que la Relación de Puestos de Trabajo, pues no recoge las características esenciales del puesto, ni requisitos para su ocupación, y su finalidad es distinta, predominantemente de ordenación presupuestaria, y por ello exenta de preceptiva negociación sindical, todo ello sin perjuicio de la consulta a realizar a los representantes sindicales (STS, de 16 de noviembre de 2001). Esto es así incluso, cuando la plantilla contenga amortización, transformación y creación de plazas respecto a la del ejercicio anterior (STS, de 9 de abril 2014).
2. Esta facultad se encuentra dentro de la potestad de autoorganización de las Administraciones Públicas, al no regular aspectos concretos de las condiciones de trabajo del personal. En definitiva, la aprobación de la Plantilla Orgánica no



es sino la aprobación de una partida de los presupuestos (STS 12 de diciembre de 2003).

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

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

El artículo 21 del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, TRLRBEP) establece:

«1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente ley de presupuestos.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal».

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

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

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

Para 2023, la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023 (en adelante, LPGE'23) contempló en su artículo 19. Dos un incremento del 2,5% respecto a las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022, el



cual podría verse incrementando hasta en un punto adicional en función de dos cláusulas de revisión vinculadas al IPC y al PIB nominal.

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

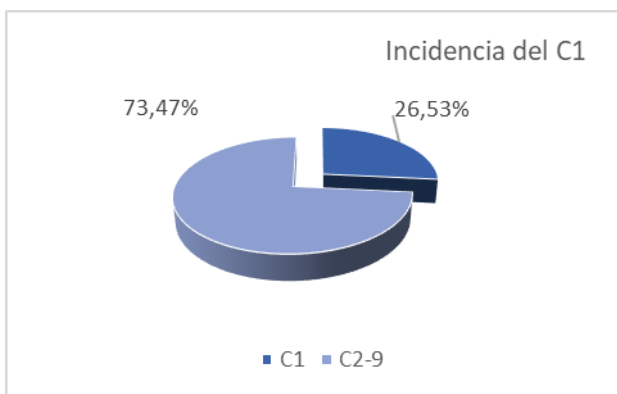
Ahora bien, el incremento del 2% para el ejercicio 2024, debido a la inexistencia de Ley de Presupuestos Generales del Estado se aprobó mediante Real Decreto-ley 4/2024, de 26 de junio, por el que se prorrogan determinadas medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo y se adoptan medidas urgentes en materia fiscal, energética y social, (art.6).

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

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

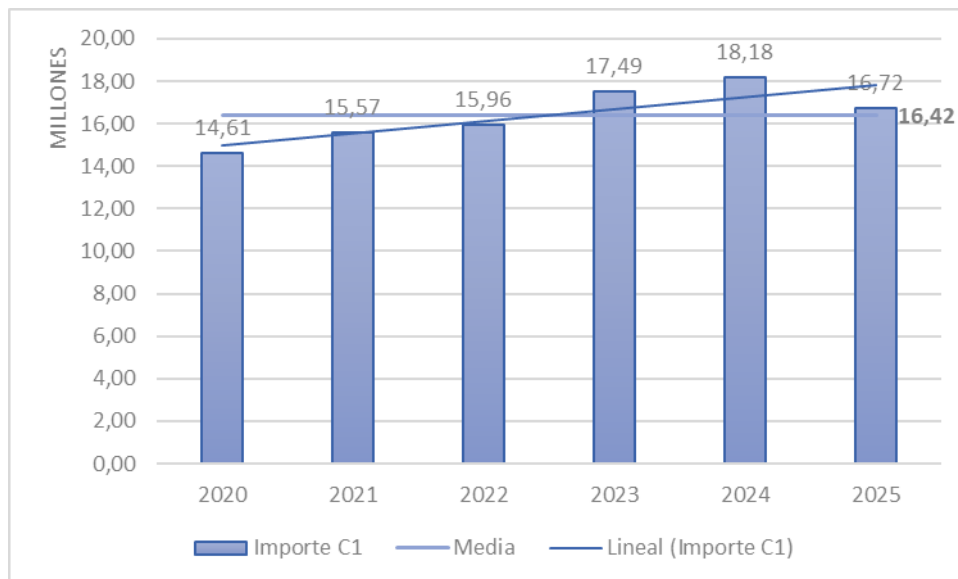
Atendiendo a lo expuesto, se han calculado las retribuciones del personal al servicio de esta Corporación Local para el ejercicio 2024, alcanzando la cantidad de **DIECISÉIS MILLONES NOVECIENTOS CINCUENTA Y TRES MIL OCHOCIENTOS TREINTA Y NUEVE EUROS CON VEINTISÉIS CÉNTIMOS (16.953.839,26.-€)**, lo que representa un 25.64% del total del presupuesto del Ayuntamiento.

Experimenta respecto del ejercicio 2024 un decrecimiento del 6,87% que se traducen en valor absoluto en **UN MILLÓN DOSCIENTOS VEINTIOCHO MIL CUATROCIENTOS TREINTA Y CINCO EUROS CON OCHENTA Y DOS CÉNTIMOS (1.228.435,82.-€)**. El motivo de esta minoración la detallaremos más adelante en este

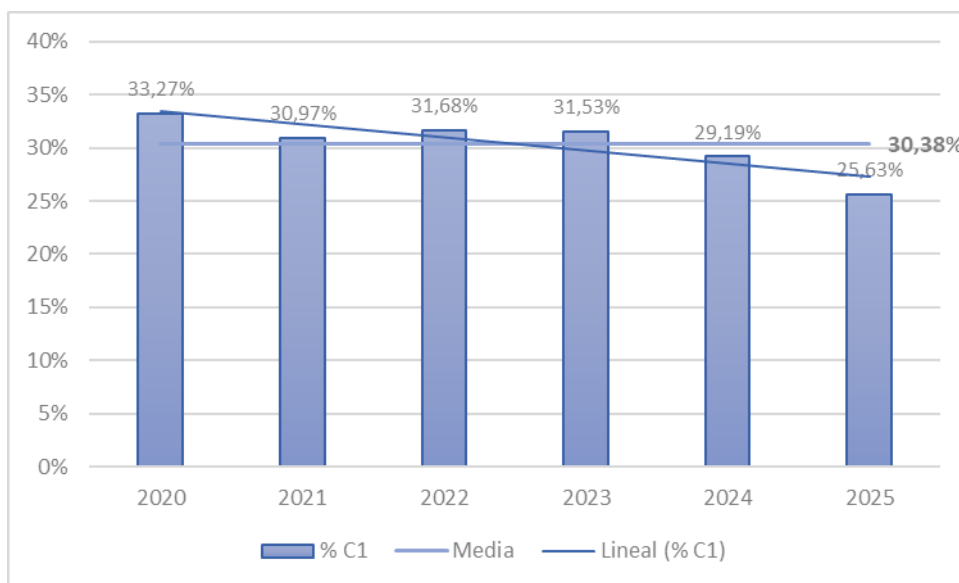




mismo documento.



La evolución histórica del crédito destinado al capítulo 1, en relación al presupuesto ha ido evolucionando tal y como se muestra en el gráfico. Durante el periodo contemplado entre el ejercicio presupuestario 2020 y las previsiones para el año 2025, el promedio se sitúa en el 16,42 millones de euros, con una tendencia moderada al alza tal como muestra la línea de tendencia del gráfico, si bien la previsión inicial para 2025 es inferior a los dos ejercicios precedentes y se sitúa en la media interanual valorada.



Porcentualmente y respecto al total del presupuesto, observamos como interanualmente el peso del capítulo 1 respecto al total mengua ligeramente hasta las



previsiones iniciales para 2025, manteniendo un promedio, para el período contemplado del 30,38%. Por lo tanto, el presupuesto del capítulo 1 para este año está por debajo de la media de años anteriores en su comparación con el total del presupuesto.

Con respecto al presupuesto 2024, se han tenido en cuenta los siguientes aspectos a considerar:

1. La incorporación de las cuantías de nuevos trienios que cumplan los empleados públicos a lo largo del año 2025.
2. La adecuación de las cotizaciones a la seguridad social para hacer frente a las obligaciones derivadas de los gastos de personal.
3. Creación de la plaza de funcionario con código de la RPT *SCEP-F-29* denominada como Informador/a turístico y grupo de clasificación A, subgrupo A2.
4. Respecto al presupuesto precedente, y debido a la aplicación de los preceptos legales establecidos en la *Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público*, se ha modificado el vínculo de todas las plazas anteriormente clasificadas como personal laboral indefinido a personal laboral fijo a excepción de la plaza de Ingeniero Técnico grupo clasificación II.
5. Amortización de las plazas de:
 - a. Técnico medio de diseño Grupo II personal laboral fijo
 - b. Educador Grupo II personal laboral fijo
6. Finalmente respecto al presupuesto 2024 y en base al acuerdo de la Junta de Gobierno Local celebrada el día 26 de diciembre de 2024, por el que se acuerda el ENCARGO A MEDIO PROPIO DE LA ADMINISTRACIÓN SERVICIOS MUNICIPALES DE GRANADILLA "SERMUGRAN S.L", CON CIF B-38.711.248 LA GESTIÓN DE LOS SERVICIOS MUNICIPALES SIGUIENTES: - SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO. - CENTRO DE DÍA VIRGEN DEL PINO.- CENTRO DE ATENCIÓN A LA DISCAPACIDAD CADI. Hecho este que supone la subrogación de:
 - a. 45 Plazas de Cuidador/a (Grupo de clasificación IV); cuyo coste adaptado a las premisas del ejercicio 2025 supone una cuantía de UN MILLÓN CUATROCIENTOS OCHENTA Y TRES MIL CUATROCIENTOS SESENTA Y SEIS EUROS CON CINCUENTA Y OCHO CÉNTIMOS (1.483.826,74.-€)
 - b. 1 Plaza de Trabajador/a social (Grupo de clasificación II); cuyo coste asciende a CUARENTA Y UN MIL OCHOCIENTOS VEINTICINCO EUROS CON CINCUENTA Y CINCO CÉNTIMOS (41.825,55.-€)
 - c. Se transfieren además 57.861.50.-€ que inicialmente se encontraban en la aplicación presupuestaria destinada a la productividad.



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

De manera resumida el capítulo 1 anexo de personal del Ilustre Ayuntamiento de Granadilla de Abona para el ejercicio 2025 se resume conforme se refleja en las siguientes tablas:



			PRESUPUESTO 2025	PRESUPUESTO 2024	DIFERENCIA	PORCENTAJE
100	RETRIBUCIONES BÁSICAS Y OTRAS REMUNERACIONES DE LOS MIEMBROS DE LOS ÓRGANOS DE GOBIERNO.		568.526,56 €	568.526,56 €	0,00 €	0,00%
	1000000	RETRIBUCIONES BÁSICAS Y OTRAS	568.526,56 €	568.526,56 €	0,00 €	0,00%
110	RETRIBUCIONES BÁSICAS Y OTRAS REMUNERACIONES DE PERSONAL EVENTUAL.		420.693,00 €	388.332,00 €	32.361,00 €	8,33%
	1100000	RETRIB. BÁSICAS PERS. EVENTUAL GABINETE	420.693,00 €	388.332,00 €	32.361,00 €	8,33%
120	RETRIBUCIONES BÁSICAS.		2.069.752,12 €	1.991.369,48 €	78.382,64 €	3,94%
	1200000	SUELDO GRUPO A1	439.011,00 €	428.324,00 €	10.687,00 €	2,50%
	1200100	SUELDO GRUPO A2	370.602,24 €	346.512,02 €	24.090,22 €	6,95%
	1200300	SUELDO GRUPO C1	827.864,80 €	807.713,20 €	20.151,60 €	2,49%
	1200400	SUELDO GRUPO C2	180.443,52 €	176.049,72 €	4.393,80 €	2,50%
	1200500	SUELDOS GRUPO E	9.187,22 €	8.963,50 €	223,72 €	2,50%
	1200600	TRIENIOS	242.643,34 €	223.807,04 €	18.836,30 €	8,42%
121	RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.		4.282.427,78 €	4.117.706,72 €	164.721,06 €	4,00%
	1210000	COMPLEMENTO DESTINO	1.098.540,80 €	1.064.056,28 €	34.484,52 €	3,24%
	1210100	COMPLEMENTO ESPECÍFICO	2.621.567,06 €	2.499.476,00 €	122.091,06 €	4,88%
	1210101	COMPLEMENTO ESPECIFICO VARIABLE	310.000,00 €	310.000,00 €	0,00 €	0,00%
	1210300	OTROS COMPLEMENTOS	252.319,92 €	244.174,44 €	8.145,48 €	3,34%



130	LABORAL FIJO.		4.585.251,13 €	724.635,52 €	3.860.615,61 €	532,77%
	1300000	RETRIBUCIONES PERSONAL LABORAL FIJO	4.246.523,65 €	712.201,56 €	3.534.322,09 €	496,25%
	1300200	OTRAS REMUNERACIONES PERSONAL LABORAL FIJO	338.727,48 €	12.433,96 €	326.293,52 €	2624,21%
131	LABORAL TEMPORAL.		27.905,78 €	5.081.205,29 € -	5.053.299,51	-99,45%
	1310000	LABORAL INDEFINIDO	27.905,78 €	5.081.205,29 € -	5.053.299,51	-99,45%
143	OTRO PERSONAL.		215.580,00 €	215.580,00 €	0,00 €	0,00%
	1430000	RETRIBUCIONES	215.580,00 €	215.580,00 €	0,00 €	0,00%
150	PRODUCTIVIDAD.		294.138,50 €	352.000,00 € -	57.861,50	-16,44%
	1500000	PRODUCTIVIDAD	144.400,00 €	144.400,00 €	0,00 €	0,00%
	1500100	PRODUCTIVIDAD	149.738,50 €	207.600,00 € -	57.861,50	-27,87%
151	GRATIFICACIONES.		281.701,18 €	306.701,18 € -	25.000,00	-8,15%
	1510000	GRATIFICACIONES FUNCIONARIOS	256.701,18 €	256.701,18 €	0,00 €	0,00%
	1510100	GRATIFICACIONES PERSONAL LABORAL	25.000,00 €	50.000,00 € -	25.000,00	-50,00%
160	CUOTAS SOCIALES.		3.963.863,21 €	4.192.218,33 € -	228.355,12	-5,45%
	1600000	SEGURIDAD SOCIAL ÓRGANOS DE GOBIERNO	186.656,16 €	186.656,16 €	0,00 €	0,00%
	1600100	SEGURIDAD SOCIAL PERSONAL EVENTUAL	136.725,29 €	128.149,56 €	8.575,73 €	6,69%
	1600200	SEGURIDAD SOCIAL FUNCIONARIOS	2.083.527,58 €	1.939.552,82 €	143.974,76 €	7,42%
	1600300	SEGURIDAD SOCIAL LABORAL INDEFINIDOS	9.069,38 €	1.709.768,88 € -	1.700.699,50	-99,47%
	1600400	SEGURIDAD SOCIAL PERSONAL LABORAL FIJO	1.498.011,58 €	174.180,63 €	1.323.830,95	760,03%
	1600500	SEGURIDAD SOCIAL OTRO PERSONAL	49.873,22 €	53.910,28 € -	4.037,06	-7,49%



161	PRESTACIONES SOCIALES.		9.000,00 €	9.000,00 €	0,00 €	0,00%
	1610300	PENSIONES-EXCEPCIONALES	3.000,00 €	3.000,00 €	0,00 €	0,00%
	1610700	ADM GRAL.-ASISTENCIA MEDICO-FARMAC. PENSIONISTAS	6.000,00 €	6.000,00 €	0,00 €	0,00%
162	GASTOS SOCIALES DEL PERSONAL.		235.000,00 €	235.000,00 €	0,00 €	0,00%
	1620000	PENSIONES-FORMACIÓN Y PERFECCIONAMIENTO DEL PERSONAL	70.000,00 €	70.000,00 €	0,00 €	0,00%
	1620400	PENSIONES-ACCIÓN SOCIAL	118.000,00 €	118.000,00 €	0,00 €	0,00%
	1620900	PENSIONES-OTROS GASTOS SOCIALES	17.000,00 €	17.000,00 €	0,00 €	0,00%



Las retribuciones que se presupuestan en el capítulo 1 para el ejercicio 2024 son:

1. ÓRGANOS DE GOBIERNO

ÓRGANOS DE GOBIERNO	Retribuciones
Alcalde - Presidente	54.915,28
Concejal Delegación Especial	38.861,34
Concejal Delegación Especial	38.861,34
Concejal Delegación Especial	38.861,34
Concejal Delegación Especial	38.861,34
Tenencia de alcaldía	44.770,74
Tenencia de alcaldía	44.770,74
Tenencia de alcaldía	44.770,74
Tenencia de alcaldía	44.770,74
Tenencia de alcaldía	44.770,74
Tenencia de alcaldía	44.770,74
Tenencia de alcaldía	44.770,74
Tenencia de alcaldía	44.770,74

2. PERSONAL EVENTUAL

PERSONAL EVENTUAL	Retribuciones
Jefe-a de gabinete	32.361,00
Secretario-a de Área	32.361,00
Secretario-a de Área	32.361,00
Secretario-a de Área	32.361,00
Secretario-a de Área	32.361,00
Secretario-a de Área	32.361,00
Secretario-a de Área	32.361,00
Secretario-a de Área	32.361,00
Secretario-a de Área	32.361,00
Secretario-a de Área	32.361,00
Secretario-a de Área	32.361,00
Secretario-a de Área	32.361,00
Secretario-a de Área	32.361,00
Secretario-a de Área	32.361,00



CATÁLOGO DE PUESTOS DE TRABAJO

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

"Las Administraciones Públicas estructurarán su organización a través de relaciones de puestos de trabajo u otros instrumentos organizativos similares que comprenderán, al menos, la denominación de los puestos, los grupos de clasificación profesional, los cuerpos o escalas, en su caso, a que estén adscritos, los sistemas de provisión y las retribuciones complementarias. Dichos instrumentos serán públicos."

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

"2. Las Corporaciones locales formarán la relación de todos los puestos de trabajo existentes en su organización, en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública."

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

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

Por tanto, la Relación de Puestos de Trabajo, la Plantilla y el Catálogo de Puestos de Trabajo, son conceptos jurídico-laborales diferentes y que conviene delimitar con precisión. A estos efectos, podemos acudir a la sentencia del Tribunal Supremo, de 12 de diciembre de 2003, la cual señala que: *"El examen de los preceptos legales contenidos en la Ley 30/1984, de 2 de agosto (Medidas de Reforma de la Función Pública)- artículos 14, 15 Y 16- de la LBRL -artículo 90 y TRDRL -artículos 126 y 127 - permite configurar en efecto las relación de puestos de trabajo y así lo ha venido haciendo la jurisprudencia (SSTS de 30-5-1993 y 8-5-1998) como el instrumento técnico a través del cual se realiza por la Administración -sea la estatal, sea la autonómica, sea la local - la ordenación del personal, de acuerdo con las necesidades de los servicios y con expresión de los requisitos exigidos para su desempeño, de modo que en función de ellas se definen las plantillas de las Administraciones Públicas y se determinan las ofertas públicas de empleo.*

Por ello, corresponde a la Administración la formación y aprobación de las relaciones de puestos de trabajo lo que, como es natural, es extensivo a su



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

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

Esa finalidad y conexión presupuestaria de la plantilla, que se manifiesta en la necesidad de que la misma respete los principios de racionalidad, economía y se configure de acuerdo con la ordenación general de la economía, así como en la prohibición de que los gastos de personal traspasen los límites que se fijen con carácter general en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (...)”.

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

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

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



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

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

El Catálogo de Puestos de Trabajo, que forma parte, junto con la Plantilla, del Anexo de Personal del Presupuesto General para 202 de este Ayuntamiento, ha sufrido modificaciones respecto del aprobado en el ejercicio precedente.

1.- VACANTES DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL FUNCIONARIO.

A. VACANTES DE PUESTOS DE TRABAJO DE FUNCIONARIOS.

A) PERSONAL FUNCIONARIO				
Aplicación	Puesto	Grupo	Vacantes	Oc. Interinamente
1300	SEGURIDAD Y ORDEN PUBLICO			
	Técnico-a Área de Seguridad	A1	1	
	Técnico-a De Instrucción y expedientes (Seguridad)	A1	1	
	Oficial Policía Local	C1	2	
	Policía Local	C1	5	
	Auxiliar administrativo	C2	1	
		TOTAL	10	
1510	URBANISMO: PLANEAMIENTO, GESTIÓN, EJECUCIÓN Y DISCIPLINA URBANÍSTICA.			
	Arquitecto-a	A1	2	1
	Ingeniero Agrónomo	A1	1	
	Técnico-a disciplina y prescripciones	A1	1	
	Arquitecto técnico	A2	8	8
	Ingeniero-a Técnico Industrial	A2	3	2
	Ingeniero-a Técnico Obras públicas	A2	1	
	Administrativo	C1	1	
	Delineante	C1	1	
	Auxiliar administrativo	C2	1	
		TOTAL	19	11
1650	Alumbrado público			
	Ingeniero-a Técnico Industrial	A2	1	1
		TOTAL	1	1
1700	Administración general del medio ambiente			



	Auxiliar administrativo	C2	1	1
		TOTAL	1	1
1720	Protección y mejora del medio ambiente.			
	Ingeniero-a Técnico Obras Públicas	A2	1	
		TOTAL	1	
2310	ASISTENCIA SOCIAL PRIMARIA			
	Psicólogo-a	A1	1	
	Técnico-a de administración general	A1	1	1
	Trabajador-a social	A2	6	5
	Aux. Administrativo	C2	1	1
		TOTAL	9	7
3200	ADMINISTRACIÓN GENERAL DE LA EDUCACIÓN			
	Técnico-a	A1	1	
	Téc. Servicios Culturales, Educativos y Participativos	A1	1	
		TOTAL	2	
3400	Administración general de deportes.			
	Técnico-a de deportes	A1	1	
		TOTAL	1	
43200	Información y promoción turística			
	Informador-a turístico	A2	1	
		TOTAL	1	
9200	ADMINISTRACIÓN GENERAL			
	Secretario-a (HN)	A1	1	
	Téc. de patrimonio municipal, archivo	A1	1	
	Técnico-a de administración general	A1	3	2
	Administrativo-a	C1	2	
	Auxiliar administrativo	C2	3	2
	Notificador-a	E	1	
		TOTAL	11	4
9310	POLÍTICA ECONÓMICA Y FISCAL			
	Interventor/a (HN)	A1	1	
	Técnico-a medio (jefatura contabilidad)	A2	1	
	Administrativo-a	C1	1	
	Auxiliar administrativo	C2	1	
		TOTAL	4	
TOTAL			60	24

B. VACANTES DE PUESTOS DE TRABAJO DE PERSONAL LABORAL FIJO.



B) PERSONAL LABORAL FIJO			
Aplicación	Puesto	Grupo	Vacantes
1510	URBANISMO, PLANEAMIENTO Y GESTIÓN URBANÍSTICA		
	Oficial de primera	IV	7
	Operario de mantenimiento	V	1
	Peón	V	1
	Telefonista	IV	1
		TOTAL	10
1640	CEMENTERIO Y SERVICIOS FUNERARIOS		
	Sepulturero	V	1
		TOTAL	1
2310	ASISTENCIA SOCIAL PRIMARIA		
	Asesor-a jurídico	I	1
	Fisioterapeuta	II	1
	Trabajador/a social	II	1
	Conductor	IV	1
		TOTAL	4
3300	ADMINISTRACIÓN GENERAL DE EDUCACIÓN		
	Bibliotecario-a	II	1
	Vigilante mantenimiento	V	1
		TOTAL	2
3400	ADMINISTRACIÓN GENERAL DE DEPORTES		
	Vigilante mantenimiento	V	1
		TOTAL	1
TOTAL			18

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

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

En Granadilla de Abona, a la fecha de la firma.



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

Fdo.

Documento firmado electrónicamente



PLANTILLA DE PERSONAL 2025

A) PERSONAL FUNCIONARIO					
13200 - Seguridad y Orden Público.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR	OC. INTER.
Técnico-a Área de Seguridad	A1	1	1		
Técnico-a De Instrucción y expedientes (Seguridad)	A1	1	1		
Sub-Inspector	A2	1			
Oficial Policía Local	C1	8	2		
Policia Local	C1	57	5		
Auxiliar Administrativo	C2	1	1		
	TOTAL	69	10	0	0
15100 - Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR	OC. INTER.
Jefe-a de sección de actividades	A1	1			
Jefe-a de sección de actuaciones en urbana	A1	1			
Jefe-a de sección de licencias y títulos habilitantes	A1	1			
Jefe-a de sección de planeamiento y gestión	A1	1			
Jefe-a de negociado de actuaciones en urbana	C2	1			
Jefe-a de negociado de Actuaciones rústicas	C2	1			
Jefe-a de negociado de disciplina	C2	1			
Jefe-a de negociado de inspección y licencias (Actividades)	C2	1			
Arquitecto	A1	2	2		1
Ingeniero-a agrónomo	A1	1	1		
Técnico de Administración General	A1	3			
Técnico-a disciplina y prescripciones	A1	1	1		
Arquitecto Técnico	A2	8	8		8
Ingeniero técnico industrial	A2	3	3		2
Ingeniero-a Técnico Obras Públicas	A2	1	1		
Administrativo	C1	1	1		
Delineante	C1	1	1		
Auxiliar Administrativo	C2	5	1		
	TOTAL	34	19	0	11
16500 - Alumbrado público.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR	OC. INTER.
Ingeniero-a Técnico Industrial	A2	1	1		1
	TOTAL	1	1		1
17000 - Administración general del medio ambiente.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR	OC. INTER.
Auxiliar Administrativo	C2	1	1		1



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

	TOTAL	1	1		1
17200 - Protección y mejora del medio ambiente.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR	OC. INTER
Ingeniero-a Técnico Obras Públicas	A2	1	1		
	TOTAL	1	1		
23100 - Asistencia social primaria.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR	OC. INTER
Jefe-a de sección de servicios sociales especiales	A1	1			
Psicólogo-a	A1	2	1		
Técnico de Administración General	A1	1	1		1
Trabajador-a Social	A2	7	6		5
Auxiliar Administrativo	C2	1	1		1
	TOTAL	12	9	0	7
32000 - Administración general de educación.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR	OC. INTER
Técnico-a	A1	1	1		
Téc. Servicios Culturales, Educativos y Participativos	A1	1	1		
	TOTAL	2	2		
34000 - Administración general de deportes.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR	OC. INTER
Técnico-a de deportes	A1	1	1		
	TOTAL	1	1		
43200 - Información y promoción turística.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR	OC. INTER
Informador-a turístico	A2	1	1		
	TOTAL	1	1		
92000 - Administración General.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR	OC. INTER
Jefe-a de sección de contratación y transportes	A1	1			
Jefe-a de sección de recursos humanos	A1	1			
Jefe-a de negociado de asistencia a plenos	C2	1			
Jefe-a de negociado de padrón de habitantes	C2	1			
Secretario-a	A1	1	1		
Téc. de patrimonio municipal, archivo	A1		1		
Técnico de Administración General	A1	4	3		2
Técnico-a contratación pública y servicios generales	A1	1			
Administrativo	C1	2	2		
Auxiliar Administrativo	C2	6	3		2
Notificador-a	E	1	1		
	TOTAL	20	11	0	4
93100 - Política económica y fiscal.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES	A EXTINGUIR	OC. INTER
Jefe-a de sección de gestión tributaria	A1	1			



Jefe-a de negociado de contabilidad	C2	1			
Interventor-a	A1	1	1		
Tesorero-a	A1	1			
Técnico de Administración General	A1	1			
Técnico Medio (Jefatura Contabilidad)	A2	1	1		
Administrativo	C1	1	1		
Auxiliar Administrativo	C2	4	1		
	TOTAL	11	4		
	TOTAL	153	60	0	24

B) PERSONAL LABORAL FIJO			
13200 - Seguridad y Orden Público.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES
Auxiliar Administrativo	C2	3	0
	TOTAL	3	0
15100 - Urbanismo: planeamiento, gestión, ejecución y disciplina urbanística.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES
Ingeniero técnico	II	1	
Coordinador	III	1	
Auxiliar Administrativo	IV	6	
Oficial de primera	IV	8	7
Telefonista	IV	1	1
Operario	V	1	
Operario Mantenimiento	V	1	1
Peón	V	6	1
	TOTAL	25	10
16400 - Cementerio y servicios funerarios	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES
Sepulturero	V	3	1
	TOTAL	3	1
17000 - Administración general del medio ambiente.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES
Asesor técnico	II	1	
	TOTAL	1	
23100 - Asistencia social primaria.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES
Asesor jurídico	I	3	1
Pedagogo-a	I	1	
Psicopedagogo-a	I	1	
Educador-a	II	6	
Fisioterapeuta	II	1	1
Trabajador-a Social	II	10	1
Auxiliar Administrativo	IV	3	
Conductor-a	IV	2	1
Monitor-a	IV	1	



ILUSTRE AYUNTAMIENTO
DE
GRANADILLA DE ABONA
TENERIFE

	TOTAL	28	4
32000 - Administración general de educación.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES
Psicopedagogo-a	I	1	
Educador-a	II	4	
Profesor-a de música	II	7	
Auxiliar Administrativo	IV	1	
Vigilante mantenimiento	V	12	
	TOTAL	25	
32700 - Fomento de la convivencia ciudadana	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES
Técnico-a en bellas artes	I	1	
Animador-a sociocultural	III	1	
Coordinador	III	2	
Auxiliar Administrativo	IV	1	
Monitor-a	IV	4	
	TOTAL	9	
33000 - Administración general de cultura.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES
Asesor jurídico	I	1	
Bibliotecario-a	II	1	1
Coordinador	III	5	
Auxiliar Administrativo	IV	2	
Monitor-a	IV	2	
Vigilante mantenimiento	V	8	1
	TOTAL	19	2
34000 - Administración general de deportes.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES
Vigilante mantenimiento	V	2	1
Administrativo	III	1	
Coordinador	III	3	
	TOTAL	6	1
41000 - Administración general de agricultura, ganadería y pesca.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES
Ingeniero-a técnico agrícola	II	1	
	TOTAL	1	
43200 - Información y promoción turística.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES
Auxiliar Administrativo	IV	2	
	TOTAL	2	
43900 - Otras actuaciones sectoriales.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES
Director-a Agencia Desarrollo Local	I	1	
Agente de empleo y desarrollo local	II	5	
	TOTAL	6	
92000 - Administración General.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES
Limpiador-a	V	2	
Técnico-a superior de prensa	I	1	



Asesor Técnico	II	1	
Relaciones laborales	II	1	
Técnico-a informático	II	1	
Técnico-a tributario	II	1	
Administrativo	III	1	
Auxiliar Administrativo	III	1	
Coordinador de prensa	III	1	
Técnico-a informático	III	3	
Auxiliar Administrativo	IV	8	
Notificador-a	IV	1	
	TOTAL	22	
93100 - Política económica y fiscal.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES
Técnico-a tributario	II	2	
Administrativo	III	2	
Auxiliar Administrativo	III	1	
Auxiliar Administrativo	IV	4	
	TOTAL	9	
	TOTAL	159	18

C) PERSONAL LABORAL			
33000 - Administración general de cultura	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES
Ingeniero técnico	II	1	
	TOTAL	1	0
	TOTAL	1	0

D) EVENTUALES			
91200 - Órganos de gobierno.	CATEGORÍA	PLAZAS	VACANTES
Secretario-a de Área	III	12	
	TOTAL	12	
	TOTAL	12	

Documento firmado electrónicamente