

### **Preguntas frecuentes:**

#### **¿LAS CATEGORIAS DE CONTRATACION PUEDEN SER DIFERENTES O TIENEN QUE SER SOLO PEON?**

La categoría puede ser distinta a la de peón, dependerá del tipo de servicio que se quiera acometer.

#### **¿LA DURACION DE LA CONTRATACION ES OPCIONAL?**

La duración del contrato es opcional pero motivada, significando que la duración (con el tope máximo de 12 meses) deberá estar relacionada con el servicio a prestar.

#### **¿ES NECESARIO ANTES DE APROBARLO EN PLENO LA PRESENTACION DEL PROYECTO Y EL VISTO BUENO POR PARTE DE DIPUTACIÓN?**

El Pleno del Ayuntamiento lo que aprueba es la solicitud de participación o de incorporación al Plan de la Diputación. A ese Acuerdo se unirá la memoria descriptiva y valorada de los servicios u obras que se puedan acometer con cargo a este Plan.

#### **¿EL INICIO DE CONTRATACIONES A CARGO DEL PROGRAMA LO INDICA LA DIPUTACIÓN?**

Hasta que no se apruebe el Plan por la Diputación Provincial y se notifique a los Ayuntamientos que su propuesta ha sido incorporada al Plan, lo que ha exigido previamente la declaración de afecto por la Comisión Provincial del PFEA, no se podrá iniciar la contratación, ya que el Plan no está aprobado, y por lo tanto, su solicitud no cuenta con respaldo económico ni tiene la condición de actuación de activación de empleo.

#### **¿SERÍA POSIBLE INCLUIR OBRAS INICIADAS CON ANTERIORIDAD A LA FECHA DE LA CONVOCATORIA Y QUE NO SE HAN FINALIZADO?**

No. La causa es que para que puedan acogerse a este Plan, previamente se debe declarar la actuación afecta por la Comisión Provincial de Seguimiento. Por tanto, deben ser actuaciones nuevas o no iniciadas que se presentan para su afectación. En el supuesto caso de que sean afectadas, los contratos de trabajos que se deriven tendrán la condición de contratos de activación de empleo.

#### **¿EXISTE ALGÚN PORCENTAJE DE PERSONAL CUALIFICADO Y AGRARIO A TENER EN CUENTA EN LAS CONTRATACIONES?**

No, pero debe tenerse en cuenta la naturaleza del Plan, que es para la contratación preferente de eventuales agrarios. No obstante, se puede contratar otros perfiles si fueran precisos para la ejecución de las obras o servicios. En todo caso, hasta que no se apruebe la afectación por la Comisión y posteriormente se apruebe el Plan no se puede contratar a nadie en ejecución de las propuestas de este Plan.

#### **¿QUÉ DURACIÓN MÍNIMA-MÁXIMA PUEDEN TENER LOS CONTRATOS DE PERSONAL?**

Duración mínima no hay y la duración máxima es de 12 meses.

**¿LA PRIMERA CONTRATACIÓN A EFECTUAR POR EL AYUNTAMIENTO AL AMPARO DE ESTE PLAN ES OBLIGATORIO QUE SE INICIE EN EL EJERCICIO 2022 O SE PUEDE EFECTUAR EN EL EJERCICIO 2023, CON EL LÍMITE DEL 31 DE DICIEMBRE 2023 PARA SU EJECUCIÓN? DE TAL FORMA QUE TODOS LOS GASTOS A IMPUTAR A ESTE PLAN SE EJECUTEN EN 2023 Y NINGUNO EN 2022.**

Hasta que el Plan no esté aprobado, que corresponde a la Diputación, el Ayuntamiento no es beneficiario de la subvención, significando que podrá iniciar la ejecución del Plan a partir de la notificación de la aprobación de este, donde se incluya la actuación presentada por el Ayuntamiento. En el caso de que la aprobación fuera en el presente ejercicio y el Ayuntamiento tuviese capacidad para iniciarlo, podrá hacerlo. No es obligatorio que se inicie en el 2022. Lo obligatorio es que se concluya antes del 31/12/2023.

Para el Ayuntamiento el ingreso que recibe en ejecución de las actuaciones incorporadas a este Plan tiene la condición de ingreso afectado. Por tanto, lo no consumido puede ser incorporado al Presupuesto del ejercicio siguiente.

La condición de plurianual es para la Diputación. El Ayuntamiento tiene la obligación, como beneficiario de la subvención, de acreditar la causa de la ayuda, a 31/12/2023, con independencia de que las aportaciones percibidas correspondan al ejercicio.

**EN EL SUPUESTO DE QUE EL AYUNTAMIENTO EN LA MEMORIA A PRESENTAR PARA ACOGERSE A ESTE PLAN INCLUYA APORTACIÓN MUNICIPAL, CUANDO SE DEBA PRESENTAR LA CUENTA JUSTIFICATIVA, ¿DEBE JUSTIFICARSE SOLAMENTE LA APORTACIÓN RECIBIDA DE LA DIPUTACIÓN O DEBEN JUSTIFICARSE, EN BASE A LO PUESTO DE MANIFIESTO EN LA MEMORIA DEL PLAN, TANTO LA APORTACIÓN DE LA DIPUTACIÓN COMO LA MUNICIPAL?.**

Solamente debe justificar los gastos y pagos por la ejecución de la obra/servicio por importe igual o superior a la subvención percibida. (Art. 5.5 de la aprobación de la Convocatoria). Esto es así porque la aportación de Diputación es fija, subvención directa, determinada en virtud de determinados criterios objetivos aprobados por el Pleno y no se exige aportación del Ayuntamiento para ser beneficiario de la subvención.

**EN ANEXO I PARA SOLICITAR LA INCORPORACIÓN O PARTICIPACIÓN EN EL PLAN ESPECIAL DE EMPLEO MUNICIPAL 2022-2023, EN EL PUNTO TERCERO DEL ACUERDO SE ESTABLECE QUE EL AYUNTAMIENTO COMPROMETE EL GASTO DE LA APORTACIÓN MUNICIPAL POR IMPORTE DE ..... DEBIDO A LA ALTURA DE LA EJECUCIÓN DEL EJERCICIO PRESUPUESTARIO DE 2022 ¿ES POSIBLE QUE EN EL REFERIDO PUNTO TERCERO DEL ANEXO I SE ESTABLEZCA EL COMPROMISO DEL AYUNTAMIENTO DE CONSIGNAR EN LOS PRESUPUESTOS MUNICIPALES DEL EJERCICIO 2023 LA APORTACIÓN MUNICIPAL PARA LAS ACTUACIONES EN CUESTIÓN POR IMPORTE DE ....., YA QUE EN EL VIGENTE PRESUPUESTO DE 2022 NO TIENE PRESUPUESTO PARA REALIZAR APORTACIÓN ALGUNA?**

Sí, teniendo en cuenta que la aportación del Ayuntamiento no es obligatoria. En caso de que exista, puede ser del 2022, del 2023 o de ambos ejercicios, dependiendo de la decisión municipal.

**EN EL DOCUMENTO REMITIDO AL AYUNTAMIENTO SE SEÑALA QUE EL AYUNTAMIENTO PRESENTARÁ PROPUESTA DE ACTUACIÓN PARA CONTRATAR PERSONAL PARA LLEVAR A CABO PRESTACIÓN DE SERVICIOS Y/O REALIZACIÓN O EJECUCIÓN DE OBRAS DE CUALQUIER CLASE. ¿PODRÍA ESPECIFICAR A QUÉ SE REFIERE DICHA PRESTACIÓN DE SERVICIOS? ¿EN LA MISMA CABRÍA CONTRATACIÓN DE ADMINISTRATIVOS, CUIDADORES DE GUARDERÍA, PERSONAL DE RESIDENCIA O PARA EL DESARROLLO DE CUALQUIER OTROS SERVICIOS QUE LLEVE A CABO EL AYUNTAMIENTO DISTINTOS A JARDINEROS, LIMPIADORES O CUALQUIER OTRO QUE SE REALICE EN LA VÍA PÚBLICA?**

Sí cabría la contratación de administrativos, cuidadores de guardería, personal de residencia o para el desarrollo de cualquier otro servicio que lleve a cabo el Ayuntamiento, distintos a jardineros, limpiadores o cualquier otro que se realice en la vía pública. No obstante, se debe tener en cuenta que es un Plan de Empleo dirigido preferentemente a eventuales agrarios, es decir, que si el objeto del servicio a prestar permite para su realización la contratación de trabajadores no cualificados serán preferentes los eventuales agrarios.

Los servicios a prestar serán los establecidos como propios o asumidos por el Ayuntamiento de conformidad con los arts. 25 y 26 LBRL y art. 9 LAULA.

**¿ES NECESARIO TRAMITAR POR PARTE DEL AYUNTAMIENTO UN PLAN DE EMPLEO MUNICIPAL, CON LAS CONSIGUIENTES SOLICITUDES DE INFORMES A LA JUNTA DE ANDALUCÍA DE INEXISTENCIA DE DUPLICIDADES Y SOSTENIBILIDAD FINANCIERA? ¿PODRÍAMOS PONER EN LA MEMORIA DESCRIPTIVA DEL SERVICIO MUNICIPAL UN MAYOR NÚMERO DE TRABAJADORES PARA QUE, AÑADIENDO LA APORTACIÓN ECONÓMICA MUNICIPAL, PODAMOS CONTRATARLOS DURANTE EL PRESENTE Y EL PRÓXIMO AÑO?**

En relación con la pregunta que plantea, el Plan Especial de Empleo del Área de Infraestructuras Municipales tiene un trámite distinto a los planes de empleo que los Ayuntamientos, por iniciativa propia, puedan presentar a la Administración Autónoma para su activación. El de la Diputación Provincial se direcciona a través de la afectación al PFEA que, conforme a la disposición adicional novena del Real Decreto Legislativo 3/2005, de 23 de octubre, tiene la consideración de programa de activación de empleo, es decir, el PFEA y aquellos que se declaren afectos tienen la condición de programas de activación de empleo, sin necesidad de que esta declaración sea de la Administración Autónoma.

Las propuestas municipales que se incorporen a este Plan Especial para su posterior afectación por la Comisión Provincial son aquellas que los Ayuntamientos presenten. Estas lógicamente van dirigidas a la prestación de servicios o realización de obras, que tienen un coste. Ese coste se financiará con la aportación de la Diputación a través del Plan y, si hubiese exceso por mayor número de contratos, se podrá atender con aportaciones municipales.

**EL AYUNTAMIENTO DE xxxx SOLICITO SU INCLUSIÓN Y REMITIÓ EL ACUERDO PLENARIO. EN ESTE ACUERDO SE DESTINABA DEL TOTAL DE LA SUBVENCIÓN XXXX€ QUE SE NOS HA CONCEDIDO, A GASTOS DE PERSONAL: XXXXXX Y A GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS: XXXX SIENDO LA COFINANCIACIÓN POR PARTE DEL AYUNTAMIENTO 0€. LA DUDA QUE SURGE ES QUE ESTAMOS PREPARANDO PARA INICIAR LAS CONTRATACIONES Y AHORA CON LA NUEVA NORMATIVA DE SEGURIDAD SOCIAL QUE HAN AUMENTADO LOS**

**TIPOS DE COTIZACIÓN ES MAYOR EL COSTE, PODRÍAMOS DESTINAR UNA PEQUEÑA PARTE DE LOS GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS PARA SUFRAGAR ESTE GASTO? TAMBIÉN ESTÁ PREVISTA LA SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO PROFESIONAL Y VA A PASAR IGUAL, ES PARA PREVER SI TENEMOS QUE COFINANCIAR O PUEDE IMPUTARSE ESTE AUMENTO A LA PARTE DE GASTOS CORRIENTES EN BIENES Y SERVICIOS.**

Con respecto a si se puede aminorar gasto de corriente y aumentar gasto en personal, la respuesta es sí. El Plan tiene como objetivo la contratación de personas desempleadas, por lo tanto, el gasto que se atiende es el que se derive de los contratos que se formalicen, es decir, las obligaciones que el Ayuntamientos asume conforme al contrato y a la normativa de aplicación a este.

La determinación de la cuantía de uso para capítulo 1 o 2 depende del Ayuntamiento. Debe entenderse que el objeto del Capítulo 2 es solo, en lo que respecta a la condición de subvencionable, para publicidad, pero no es vinculante. Puede mantenerse la condición de gastos subvencionable si se dedica toda la subvención a Capítulo 1 y la actuación se publicita sin necesidad de gasto.

Inicialmente, se preveía que los chalecos corrían a cargo del Ayuntamiento (de ahí que fuera gastos subvencionable), pero la Diputación tomó la decisión de adquirirlos y entregarlos, lo que puede tener como significado que le gastos de publicidad ya no se acometa por el Ayuntamiento, y por lo tanto, si así fuese, se puede destinar a otro uso, con independencia de que no existe vinculación por el objeto del gasto presentado.

Los gastos subvencionables en materia de personal son aquellos que se derivan de la formalización del contrato de trabajo, por tanto, los pagos realizados al trabajador y a la seguridad social, con independencia de los importes, serán gastos admisibles en aplicación de la subvención. Si existe un aumento salarial o aumento de cotización, lógicamente, son obligaciones que se deben asumir porque derivan del contrato y, como tales, son subvencionables.