

TS-EUGenérico RRHH

Núm. Exp.: 2020/706-RH

Asunto PRESUPUESTO 2021
Interesado SECCION SINDICAL CSI-CSIF, SECCION SINDICAL CC.OO.
Dirección

C - Informe Jurídico

Expediente de Genérico RRHH tramitado para PRESUPUESTO 2021. D/Dña. GRHH0992VVC, emite el siguiente,

INFORME

Antecedente previo: La aprobación de la plantilla y del presupuesto debe ser posterior a la aprobación de la relación de puestos de trabajo que deberá adoptarse previamente por parte del órgano colegiado Pleno. El presente informe se complementa al informe de secretaria 120/2020-TER referente al catálogo/relación de puestos de trabajo donde se exponen todas las consideraciones correspondientes.

Por otro lado, se emite el presente informe al efecto de justificar los cambios que operan en la plantilla del año 2021 y su correspondencia con el presupuesto y con la RPT municipal, así como la justificación del incremento operado en el presupuesto para el presente año.

En este sentido, la Ley 11/2020 de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021 (art. 18.2) establece con carácter general que *En el año 2021, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 0,9 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020, 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. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2020.*

A este respecto, destacar que en los cálculos de capítulo I del presupuesto municipal se ha tenido en cuenta el incremento establecido del 0,9% en términos de homogeneidad, para el personal funcionario y el laboral fijo, que por convenio colectivo percibe las retribuciones con los incrementos establecidos en la LPGE para el personal funcionario.



Ello no obstante, el Ayuntamiento tiene en plantilla a personal laboral adscritos a otros convenios colectivos cuya masa salarial se ha incrementado en mayor medida con motivo de la subida del salario mínimo interprofesional del año 2020, que el dicho presupuesto no se encontraba contemplada y a la que hubo de hacer frente con cargo a sobrantes de plazas no cubiertas. Ese incremento en los convenios de limpieza de edificios y deportes ha supuesto un porcentaje del 5,556% sobre las retribuciones presupuestadas inicialmente en el 2020.

Por todo ello, el incremento que opera en el capítulo I para la anualidad 2021 se debe, no sólo a la subida salarial prevista en la LPGE sino también al incremento del SMI que operó en 2020 y que no se contemplaba en los cálculos iniciales del mismo.

A nivel de plantilla, se ha creado la unidad de prevención de conductas adictivas. En este sentido, en la sesión plenaria ordinaria 18/2020 del 22 de diciembre del 2020 se adoptó el siguiente acuerdo:

«PRIMERA: Aprobar el II Plan Municipal de Adicciones, siendo su contenido el que se acompaña como anexo a esta propuesta, con una duración de cuatro años (2021-2024). Para la contratación del personal correspondiente se cumplirá lo dispuesto por la Ley 10/2010, de 9 de julio de la Generalitat Valenciana, de Ordenación y Gestión de la Función Pública Valenciana, en cuanto a duración máxima de los programas.

SEGUNDA: Dar cuenta a la Comisión Informativa de Servicios Generales y a la Persona del Acuerdo adoptado.

TERCERA: Comunicar a las Áreas de Servicios a la Persona/Servicios Sociales/Sanidad/Educación/Mujer e Igualdad, y al Área de Recursos Económicos».

Además del mentado acuerdo, el artículo 6, apartado 3 de la Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de Salud de la Comunitat Valenciana preceptúa que:

«Además de las competencias previstas en los apartados anteriores, los municipios de la Comunitat Valenciana ejercerán las siguientes competencias en función de la población:

a) Los municipios de más de 20.000 habitantes:

1.º La aprobación y ejecución de un plan municipal sobre trastornos adictivos, elaborado en coordinación y de conformidad con los criterios establecidos en el Plan Estratégico sobre Trastornos Adictivos de la Generalitat, que incluirá programas de prevención, así como de información y asesoramiento a través de las unidades destinadas a la prevención comunitaria de conductas adictivas. Para la aprobación del plan municipal, se solicitará informe preceptivo y vinculante a la conselleria que ostente las competencias en materia de trastornos adictivos.

2.º La coordinación de los programas municipales de prevención en materia de trastornos adictivos que se desarrollen exclusivamente en su ámbito territorial.



3.º El fomento de la participación social y de las instituciones sin ánimo de lucro que en el municipio desarrollen las actuaciones previstas en el plan municipal sobre trastornos adictivos.

4.º La constitución de unidades destinadas a la prevención comunitaria de conductas adictivas, dotándolas de los medios técnicos y humanos necesarios .

Ante ambas cosas, y teniendo en cuenta que el órgano colegiado pleno adoptó —previos informes pertinentes— por medio de acuerdo plenario la decisión solemne y formal de prestar con regularidad y continuidad el servicio de conductas adictivas, todo ello, de conformidad con el artículo 42 del Decreto de 17 de junio de 1955 por el que se aprueba el Reglamento de Servicios de las Corporaciones locales, se hace preciso ante tal conjugación la creación de las mentadas plazas citadas.

No obstante, lo anterior, lo cierto y verdad es que se produce un choque de disposiciones, por un lado la normativa Ley 10/2014, de 29 de diciembre, de Salud de la Comunitat Valenciana que hace referencia a la prestación del servicio —y además se financia parcialmente por la Comunidad Autónoma— y por otro el artículo 19 de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

En este sentido, se crean 3 plazas para la puesta en marcha de la citada unidad: 1 psicólogo, 1 educador y un administrativo, como personal laboral fijo. La consignación de dichas plazas se lleva a cabo teniendo en cuenta que el administrativo se incorporará a partir del mes de julio (inclusive julio) y el psicólogo se valora durante todo el año. Respecto al educador no existen créditos para nutrir dicho puesto. En consecuencia, y ante el escenario dimanante de la obligatoriedad de la existencia de dichas plazas en la plantilla, las dos situaciones jurídicas posibles son las siguientes: En primer lugar, la no cobertura de la citada plaza por no existir crédito adecuado y suficiente para su provisión. En segundo lugar y en caso de que resulte oportuna y necesaria su provisión, en virtud de la potestad de autoorganización de la Administración, la misma únicamente podrá nutrirse de los sobrantes generados por vacantes no cubiertas. En cuanto a las otras dos plazas, se constata la existencia de crédito para el período consignado e informado anteriormente.

Asimismo, se ha procedido a incrementar las partidas tanto de gratificaciones como de horas extra de personal laboral para adaptar el coste anual a la realidad de los servicios realizados.

El resumen se puede apreciar en las siguientes tablas:



EJERCICIO	CREDITOS INICIALES
2020	9.141.271,38 €
2021	9.361.373,28 €
DIFERENCIA	220.101,90 €

DIFERENCIAS COMPUTADAS:

EJERCICIO	SMI DEPORTES	SMI PYJ	SMI LIMPIEZA	GRATIF.	H. EXTRA	AMORT. PUESTOS	INCR. 0,9%	UPCCA	ADECUAC. RETR.
2020	0,00 €	0,00 €	0,00 €	38.556,00 €	6.860,25 €	80.261,44 €	0,00 €	0,00 €	0,00 €
2021	24.927,56 €	4.397,95 €	17.973,90 €	60.000,00 €	25.000,00 €	0,00 €	82.271,44 €	60.049,08 €	71.519,58 €
DIFERENCIA	24.927,56 €	4.397,95 €	17.973,90 €	21.444,00 €	18.139,75 €	-80.261,44 €	82.271,44 €	60.049,08 €	71.519,58 €
TOTAL DIFERENCIAS								220.461,82 €	

Las diferencias observadas entre ambas cuantías pueden ser debidas a redondeos en los cálculos del 0,9% dado que son muchas partidas a computar y pueden darse diferencias tanto al alza como a la baja.

En consecuencia, de los 9.141.271,38 euros correspondientes al capítulo I del ejercicio 2020, más los 82.271,44 euros correspondientes al incremento del 0,9%, dan como resultado la cantidad de 9.223.542,82 euros (excluidos los trienios que puedan derivarse del personal que cumplan en el ejercicio 2021).

Por tanto, el incremento de 137.830,46 euros (diferencia entre 9.223.542,82 euros -créditos iniciales 2020 más el 0,9%- y 9.361.373,28 euros -créditos iniciales 2021-) se corresponde con los nuevos servicios del Ayuntamiento (UPCCA, adecuaciones retributivas) y que asume éste, siendo la cantidad total a la que ascienden de 131.568,66 euros. La diferencia (hasta llegar a los 137.830,46 euros) que son 6.261,80 euros, se corresponde con la previsión de nuevos trienios o antigüedad del personal laboral.

En conclusión, se cumple el incremento de la masa salarial regulada en la Ley 11/2020 de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 2021 (artículo 18.2) en criterios de homogeneidad, no teniendo en cuenta las adecuaciones retributivas, la implantación de los nuevos servicios de la UPCCA, de conformidad con el artículo 126, apartado 2 letra 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 dispone que las plantillas podrán ser ampliadas en el supuesto -letra 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», así como la previsión de trienios en el personal funcionario y antigüedad del personal laboral cuyos convenios reconocen.

En Aspe, a 8 de abril de 2021.



Técnico medio RRHH

Virginia Vicente Copete

