

OTPRES APROBACIÓN PRESUPUESTO

Volviendo así a la regulación mencionada en el proyecto del artículo 19.2, que si bien, los cálculos de incremento, en todo caso, deben realizarse en términos de homogeneidad. Ello por tanto quiere decir, que para cada uno de los trabajadores la regla general será que su incremento retributivo no puede suponer una subida superior al 2% estimado sin tener en cuenta factores que no son comparables con el ejercicio anterior. El devengo de trienios es el claro ejemplo de estos factores.

Sin embargo, podemos acudir al apartado siete del mismo artículo 19 del proyecto de LPGE 2022 que establece que:

"Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de los objetivos fijados al mismo."

De esta manera, la posibilidad de modificación de las condiciones retributivas de manera individual por las causas expuestas en este artículo a los trabajadores públicos, es posible mediante el procedimiento que legalmente corresponda (modificación de la RPT que se analiza en informe diferente), por lo que hemos de entender que el posible incremento del 2% de manera generalizado, no obvia la posibilidad de subidas no generalizadas.

Observado así pues el proyecto presentado, se constata:

- Que los importes de sueldo base, complementos de destino y trienios para cada grupo de trabajador, así como los importes de las pagas extras, se adecua a lo contemplado en los artículos 19.5 y 23. Uno. C del Proyecto de la LPGE 2022.
- > Que los importes de los complementos específicos se incrementan con carácter general en un 2%.
- Existen subidas por encima del 2% en relación al ejercicio anterior, por la modificación durante el ejercicio 2021 o previstas para el 2022, de determinados complementos de determinado personal, que no han de computar en términos homogéneos.
- > Se contempla igualmente el incremento del 2% en el importe de la carrera profesional, que debemos entenderla igualmente como concepto retributivo en términos homogéneos. En lo que respecta a la carrera profesional, tenemos que tener en cuenta que durante el ejercicio 2022 se liquidará y por tanto así está recogido en los presupuestos los dos niveles devengados durante el ejercicio 2021. El importe presupuestado también recoge el correspondiente a aquellas personas que anteriormente no tenían derecho a la misma por no tener el cómputo de años necesarios.
- b) Incremento global del capítulo 1.

Analizado el posible incremento considerado de manera individual para cada trabajador, es necesario igualmente realizar un examen del incremento global que puede experimentar el capítulo 1.

La posibilidad de un posible aumente más allá del porcentaje que se establezca cada ejercicio en la LPGE, se recoge en el ya citado artículo 19.7 en relación al resto de los apartados de dicho artículo, que posibilita el incremento individual de las retribuciones en los términos arriba señalados, pero igualmente permite la creación o reorganización de nuevos puestos y plazas en la Administración.

De esta manera, y a mayor abundamiento, esta Intervención elevó consulta al Ministerio, sobre este particular entre otros, que recibió debida respuesta en escrito de la Subdirección General de Ordenación Normativa y Recursos, que en la contestación del pasado día 5 de octubre de 2017 en los siguientes términos y que debemos entender mantienen su vigor, por cuanto la redacción del artículo aludido no se modifica en la LPGE 2021 y en la actualmente en trámite LPGE 2022:

"En respuesta a su consulta en la que formula cuatro preguntas sobre cómo debe interpretarse el artículo 18. Dos de la LPGE 2017 en lo que respecta a los términos de homogeneidad que debe calcularse el incremento retributivo máximo del 1 por ciento, se informa lo siguiente:

1.-Si se debe excluir del cálculo del 1 por ciento la presupuestación de trienios que se han de reconocer al personal laboral por sentencia judicial que se extienda al resto del personal.

La comparación entre las retribuciones de un ejercicio y el siguiente debe hacerse en términos de homogeneidad, en cuanto al número de efectivos, antigüedad, y demás condiciones de trabajo. Es decir, que con el mismo número de efectivos, mismo grupo profesional y demás condiciones, el incremento máximo global no puede excederse del 1 por ciento.

En consecuencia, si se produce un aumento de efectivos por razones que tengan cobertura Legal (como el nuevo ingreso de personal proveniente de una oferta de empleo público de un Concurso de traslados o la integración de personal procedente de otros organismos públicos) el aumento de la masa resultante no se tiene en cuenta en la comparación; tampoco se computa el aumento en los costes de antigüedad derivado del devengo de nuevos trienios u otros conceptos que remuneren la antigüedad .Sin embargo el valor unitario de cada trienio o concepto



OTPRES APROBACIÓN PRESUPUESTO

similar por el que se pague la antigüedad sólo puede incrementarse en el porcentaje general autorizado en la LPGE.

Igualmente si se produce una disminución en el número de efectivos, la masa correspondiente a esos efectivos no puede destinarse a incrementarlas retribuciones de los puestos ocupados.

Cualquier nuevo concepto retributivo o aumento en la cuantía de los existentes que deba reconocerse en ejecución de sentencias firmes no deben computarse.

2.- Si se deben excluir aquellos otros incrementos que se produzcan como consecuencia de Sentencias de Tribunales que reconocen carrera profesional determinados trabajadores o Incrementos de otros conceptos retributivos

La respuesta esta cuestión es la misma que a la anterior.

3.-Si es posible dejar al margen de dicho incremento del 1 por ciento el reconocimiento de un Segundo nivel de carrera profesional el incremento del importe de un primer nivel.

Los incrementos que pudieran derivarse de la aplicación de un sistema de carrera profesional se consideran contrarios a los límites de incremento retributivo que fija la LPGE, si su cuantía global excede del incremento máximo del 1 por ciento. Asimismo, si se pretende introducir el sistema de carrera profesional ex novo en este ejercicio los aumentos que implique deben computarse, y sólo se consideran ajustados a las normas básica si su importe no excede del incremento máximo global del 1 por ciento."

Dicho lo anterior, parece por tanto claro, la posibilidad de incrementar el presupuesto en un porcentaje mayor del % al que se refiere el 19.dos, siempre que se den las circunstancias anteriores.

Sin embargo dicha posibilidad, desde nuestro punto de vista, se encuentra con tres limitaciones normativas y prácticas:

- 1) El propio límite presupuestario, que viene determinado por los ingresos previstos en el Presupuesto. La Entidad junto con el pago del personal está obligado a realizar otros servicios para lo que cuenta con recursos limitados. Por tanto la capacidad de ingresos del Organismo será el que determine en primer lugar la posibilidad de incrementar gastos en capítulo 1.
- 2) La Ley Orgánica 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad financiera, establece el necesario cumplimiento de regla de gasto, que impide, aun teniendo recursos suficiente para ello, el incrementar el nivel de gasto, que evidentemente afecta a los gastos de personal. Dicho aspecto será analizado en el informe de estabilidad del grupo consolidado, emitido de manera diferenciada.
  - En lo que a este punto respecta debido a lo inédito de la situación provocada por la crisis sanitaria del Covid-19, se motivó en el ejercicio 2021 la adopción del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 6 de octubre de 2020, que suspendió los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública. La suspensión de los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública fue ratificada por el Pleno del Congreso de los Diputados el día 20 de octubre de 2020, de acuerdo con el procedimiento previsto en el artículo 135.4 de la Constitución, así como en el artículo 11.3 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, apreciándose la concurrencia de una situación de emergencia extraordinaria que escapa al control de las Administraciones Públicas y perjudica considerablemente la situación financiera o la sostenibilidad económica o social del Estado. En consonancia con lo anterior, y para el 2022, el Consejo de Ministros celebrado el 27 de julio de 2021 ha aprobado un límite de gasto no financiero para 2021 de 196.142 millones de euros. En la misma línea que el año anterior, dicho acuerdo también alcanza a la prórroga en la suspensión de las reglas fiscales para el 2022, en los mismos términos que en el 2021
- 3) Las limitaciones de las Leyes de Presupuestos. La posibilidad de contratar más personal, y por tanto la posibilidad de incluir puestos en la RPT se limita mediante la limitación de la oferta de empleo público a las tasas de reposición aprobadas cada año.

Antes de analizar cómo se distribuye este porcentaje, de nuevo es necesario hacer referencia a la regulación que años tras año se contempla o bien históricamente en las Leyes de Presupuestos del Estado, o bien en los últimos años, en Reales Decretos Leyes específicos sobre los incrementos del personal al sector público. En cualquiera de los casos se repite la siguiente expresión:

"En el año xxxx, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al xxxxxx por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de xxxx, 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..".



OTPRES

## APROBACIÓN PRESUPUESTO

De esta manera los posibles incrementos que experimenten dichas retribuciones habrán de compararse, en palabras de la propia norma, en términos "homogéneos".

Surge por tanto qué entender por conceptos que sean comparables, y que por tanto estarán sometidos a los % máximos permitidos anualmente por la norma de aplicación, y qué entender por conceptos que no son comparables, y que por tanto no estarán sometidos a dichas limitaciones.

No existe una especificación en ninguna normativa, más allá de alguna consulta como la que se ha citado anteriormente, que desde mi punto de vista no aclara la cuestión, sobre qué entender por conceptos retributivos comparables o no comparables, o dicho de otra forma, los que se han de entender en términos homogéneos y en términos no homogéneos.

Antes las dudas interpretativas, desde mi punto de vista, de una regulación muy deficiente y nada clara, y que año tras año nos obliga a interpretar qué entender por criterios homogéneos a efectos de comparación, la Diputación ha decidido regular los conceptos que se han de entender por cada uno de ellos en una instrucción dictada al efecto. Así al menos, se cuenta con algún criterio en referencia a dichas magnitudes, y que en todo caso, se han de mantener en el tiempo, siempre y cuando la propia norma no aclare los términos jurídicos indeterminados, que a mi parecer, se recogen en la normativa actual.

De cualquier forma, la determinación de estos criterios, no ha sido arbitraria, si no que están fundamentados en la propia lógica presupuestaria y en diversas consultas emanadas del Ministerio de Administraciones Públicas, en sus diversas acepciones, algunas de ellas, como se ha comentado, de esta Intervención de la Diputación.

Se pueden resumir en el siguiente cuadro, los criterios adoptados en las bases de ejecución:

HOMOGÉNEOS A EFECTOS DE LPGE	NO SON HOMOGÉNEOS
<ul> <li>Importe de sueldos base, trienios, complementos específicos, de destino u otros complementos de mismos puestos, estuvieran o no presupuestados</li> </ul>	Importe de conceptos retributivos de nuevos puestos creados en relación al ejercicio anterior
- Importe de productividad	<ul> <li>Importe de Incrementos de c. específicos aprobados en el ejercicio anterior o propuesto en el actual.</li> </ul>
<ul> <li>Importe de carrera profesional (siempre y cuando no haya habida algún acuerdo que la modifique)</li> </ul>	Importe de Gratificaciones y horas extraordinarias
	<ul> <li>Retribuciones de contrataciones laborales temporales previstas incluidos los contratos en prácticas</li> </ul>
<ul> <li>Retribuciones de funcionarios eventuales siempre y cuando no haya habido modificaciones del número de puestos, o incrementos salariales</li> </ul>	Retribuciones de personal por proyectos si está cofinanciado (tanto por la parte nuestra como por la financiada)
	- Importe de nuevos Trienios

Dicho lo anterior, y pasando al análisis de los datos que nos preocupan en este expediente, partimos que al no estar aprobada de forma definitiva la LPGE, no existir normativa de aplicación en el momento actual, y al no ser de aplicación al ejercicio 2022, el incremento máximo permitido es el 0%.

No obstante, como igualmente se ha mencionado en este informe, nada impide determinar una previsión presupuestaria, siempre y cuando sean declarados los créditos que la soportan, como no disponibles, en tanto no se regule de manera específica la posibilidad de aplicarlos en su totalidad, o parcialmente, más aún si cabe que están en tramitación la LPGE para el 2022.

Así, partiendo de la tabla anterior recogidas en bases de ejecución, podemos enunciar:



**OTPRES** 

## **APROBACIÓN PRESUPUESTO**

CONCEPTOS EN PLANTILLA								COI	NCEPTOS NO INL	CUIDOS EN PL	ANTILLA		
	IMPORTE	IMPORTE			OBSE	RVACIONES		IMPORTE			VARIACION	OBS	SERVACIONES
DENOMINACION	2021	2022	DIFERENCIA	VARIACION %	SUBIDA DEL 2 %	OTRAS	DENOMINACION	2021	IMPORTE 2022	DIFERENCIA	%	SUBIDA DEL 0,9 %	OTRAS
SUELDO	2.624.891,80	2.640.115,65	15.223,85	0,58%	SI	MRPT PLENO 30/04/2021 y 11- 12/2021 + SUBIDA 2%	PERSONAL TEMPORAL NO INCLUIDO EN PLANTILLA*	80.000,00	72.000,00	-8.000,00	-10,00%	-	SE CONSIDERA LA POSIBILIDAD DE CONTRATACIÓN OTRO PERSONAL
TRIENIOS	420.811,39	441.855,48	21.044,09	5,00%	SI	RECONOCIMIENTO TRIENIOS + SUBIDA 2%	GRATIFICACIONES	7.000,00	6.000,00	-1.000,00	-14,29%	-	SE REGULARIZA N IMPORTES EN LA ADECUACION RETRIBUTIVA
CD	1.218.677,16	1.233.687,60	15.010,44	1,23%	SI	MRPT PLENO 30/04/2021 y 11- 12/2021 + SUBIDA 2%	PRODUCTIVIDADES	548.000,00	559.000,00	11.000,00	2,01%		SE REGULARIZA N IMPORTES EN LA ADECUACION RETRIBUTIVA
CE	1.460.275,56	1.486.300,32	26.024,76	1,78%	SI	MRPT PLENO 30/04/2021 y 11- 12/2021 + SUBIDA 2%	GASTOS FORMACION	2.000,00	2.000,00	0,00	0,00%		SE ADAPTA A LA EJECUCION
CT+CARR	313.808,58	310.461,77	-3.346,81	-1,07%	SI	CARRERA PROFESIONAL DEVENGADA EN 2021	GASTOS SOCIALES	1.000,00	1.000,00	0,00	0,00%		-
							OTRAS RETRIBUCIONES	6.000,00	6.000,00	0,00	0,00%		SE ADAPTA A LA EJECUCION
							SEGUROS DE VIDA	2.000,00	2.000,00	0,00	0,00%		-
SS	1.719.054,95	1.785.784,53	66.729,58	3,88%	-	MRPT PLENO 30/04/2021 y 11- 12/2021 + SUBIDA 2%	OTROS	22.000,00	38.000,00	16.000,00	72,73%		SE CONSIDERA LA POSIBILIDAD DE PERSONAL EN PRACTICAS
							PLAN PENSIONES	30.000,00	30.000,00	0,00	0,00%		-
										18.000.00			
		7.898.205,35	140.685,91	1,81%	-	-	TOTAL		698.000,00 716.000,00		2,58%	-	-
1	TOTAL 2021				3.455.519,44		TOTAL	2022			8.	614.205,35	
DIFERENCIA							158.	685,91					

Teniendo en cuenta, con el análisis anterior realizado, que las diferencias entre la plantilla y el presupuesto responden a criterios concretos ya enunciados, el análisis posterior lo haremos comparando los datos del Presupuesto del ejercicio 2022 y 2021, si bien debemos tener igualmente en consideración que:

- a) El Presupuesto del ejercicio 2021 preveía un incremento inicial del 2%, siendo la subida finalmente aplicada con carácter general del 2%, sin perjuicio de las modificaciones realizadas en la RPT en el ejercicio 2021 o las previstas en el expediente de presupuestos para 2022.
- Durante el ejercicio, se produjeron ciertas adecuaciones retributivas que se acumulan a la situación de partida del presupuesto 2022.

Así, a partir de los datos presentados por el Área de Recursos Humanos, podemos resumir:

MASA SALARIAL				SEG. SOCIAL			TRIENIOS			OTROS			TOTAL PRESUP.						
2.022	2.021	DF	%	2.022	2,021	DF	%	2.022	2.021	DF	%	2.022	2.021	DF	%	2.022	2.021	DF	%
6.381,000.00	6.308.000.00	73,000.00	1.16%	1,860,000.00	1,785,000.00	75,000.00	4.20%	442,000.00	421,000.00	21,000.00	4.99%	10,000.00	10,000.00	0.00	0.00%	8.693.000.00	8.524.000.00	169,000.00	1.98%

De esta manera, para este ejercicio 2022, la cuantía total de este Capítulo I se incrementa respecto de la del pasado año en un total de 169.000,00 €, como se desprende no sólo del proyecto de presupuestos y la documentación de la plantilla y RPT, sino también de la documentación e informes, remitidos desde RRHH, donde se determina el cumplimiento de la normativa aplicable en materia de personal, a efectos del presupuesto y el detalle de las variaciones.

De la comparación de este cuadro con el anterior, obtenidos por la Intervención Provincial, cabe destacar, que el incremento porcentual del 1,98% se debe a:

- a) Los trienios correspondientes del personal.
- b) Los importes procedentes de la reorganización producida en el OAR, subidas de específicos, creación y modificación de plazas.
- c) El incremento generalizado para todos los trabajadores públicos en el ejercicio 2022 fijado en el 2% en el proyecto de LGPE presentado en el Congreso de los Diputados con fecha 13 de octubre de 2021, y más concretamente en su artículo 19. Dos



**OTPRES** 

## APROBACIÓN PRESUPUESTO

"En el año 2022, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, 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."

- d) El incremento presupuestado en Seguridad Social por importe de 75.000 €.
- e) La amortización de plazas vacantes tal y como se recoge en la Propuesta de Modificación de la RPT del Área de Recursos Humanos.

La entidad OAR, en relación a **la suma de todos los puestos presupuestados**, y en términos homogéneos en los términos expuestos en este informe; **desde el punto de vista cuantitativo y en comparación con el presupuesto 2022**; teniendo igualmente en cuenta que sobre las cifras del Presupuesto se ha practicado un incremento en los conceptos retributivos de sueldo base, trienios, complementos de destino , específico, o transitorio, carrera profesional, y sueldos en el personal laboral, así como la parte correspondiente a la Seguridad Social de dichos conceptos, del 2% como previsión de subida en la LPGE 2022, que se ha de declarar no disponible en tanto dicha Norma no entre en vigor de forma definitiva, podemos afirmar que no se **incrementa por encima del porcentaje señalado**.

De la misma manera, el resto de los conceptos retributivos no tenidos en cuenta de manera individual para cada puesto no experimentan un incremento de más del 2% que deberán igualmente ser declarados no disponibles en tanto la norma de aplicación para el 2022, no permita dicho incremento.

Al existir margen de manera global, la Entidad presupuesta una aportación de Planes de Pensiones, cuyo reparto en todo caso quedará condicionado a la aprobación de la normativa de aplicación, que habrá de regularlo.

#### D) Planes de Pensiones, Productividades y gratificaciones.

Como conceptos no contemplados en la plantilla en los términos referidos en el apartado A de este punto del informe y debido a su especial regulación, podemos diferenciar de manera independiente el estudio de estos aspectos:

### Planes de Pensiones.

El Proyecto de LPGE 2022 recoge en el apartado Tres del artículo 19 la siguiente redacción:

"En el sector público se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos siempre que no se supere el incremento global fijado en el apartado anterior."

La dificultad que nos encontramos en el análisis de este artículo radica por un lado en el análisis conjunto del apartado Dos citado, que dependerá de la existencia de margen que habrá que analizarse en su momento, y por otro en cuanto a la aplicación o no de los conceptos de masa salarial como años anteriores, como referencia para el cálculo de dicho margen.

No existe una regulación expresa sobre qué debemos entender dentro de la misma, siendo la única referencia de la Ley a dicho aspecto en el ámbito del personal laboral, al que me referiré posteriormente.

En este sentido, a diferencia de lo que sucede en el caso de la regulación ya citada del artículo 19.2 que parece referirse a los conceptos individualizados por cada uno de los puestos, en este supuesto, la referencia es a la masa completa de todo el personal. Esta interpretación parece igualmente deducirse de la respuesta emanada del Ministerio a la consulta elevada por esta Intervención en el año 2015 referente a la regulación que entonces contemplaba la normativa vigente en ese momento, y que no difiere a lo contemplado en la norma actual. Así, la contestación fue la siguiente.

"El artículo 20.3 de la LPGE 2014, reproducido por el mismo artículo 20.3 de la vigente Ley 36/2014, de 26 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado (LPGE 2015), regula las condiciones en que se pueden realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación. La autorización del artículo 20.3 de la LPGE 2015 está sujeta a dos condiciones:

- 1°. Que los planes o contratos de seguro hubieran sido suscritos con anterioridad a 31 de diciembre de 2011. Esta fecha figura en el texto legal como referencia exclusiva de antigüedad de los planes de pensiones o contratos de seguro colectivo, no a otros efectos.
- 2. Que no se produzca incremento de la masa salarial de dicha Administración en los términos que establezca la presente Ley. Y los términos en los que la Ley, art.20.Dos y 20.Cuatro, establece la prohibición de incrementos salariales con respecto de las retribuciones vigentes en 2014, no por referencia a ejercicios anteriores.

En consecuencia, al calcular la cuantía máxima que puede aportarse a planes de pensiones o contratos de seguro colectivo que incluyan la contingencia de jubilación, la referencia que debe tomarse en consideración para determinar que no se produce incremento de la masa salarial es el importe de la masa del ejercicio de 2014 en relación con el ejercicio 2015."

Se establece en La Disposición final séptima del Proyecto de LPGE 2022 lo siguiente: "Modificación del texto refundido de la Ley de Regulación de los Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto



**OTPRES** 

## APROBACIÓN PRESUPUESTO

Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre." Con efectos desde 1 de enero de 2022 y vigencia indefinida, se modifica la letra a) del apartado 3 del artículo 5 del texto refundido de la Ley de Regulación delos Planes y Fondos de Pensiones, aprobado por el Real Decreto Legislativo 1/2002, de 29 de noviembre, que queda redactada como sigue: "a) El total de las aportaciones y contribuciones empresariales anuales máximas a los planes de pensiones regulados en la presente Ley no podrá exceder de 1.500 euros. Este límite se incrementará en 8.500 euros, siempre que tal incremento provenga de contribuciones empresariales, o de aportaciones del trabajador al mismo instrumento de previsión social por importe igual o inferior a la respectiva contribución empresarial.

A espera de la aprobación de la LPGE 2022, de nuevo se tiene en cuenta una cantidad en los presupuestos de la Entidad, que en todo caso quedará como créditos no disponibles.

Bajo la premisa anterior, se han presupuestado en el OAR 30.000 euros como posible aportación.

2) **Productividad y gratificaciones.** De conformidad con lo dispuesto en el artículo 5 y 6 del RD 861/1986, los conceptos retributivos de gratificaciones y productividad serán objeto de aprobación cuantitativa global por el Pleno Provincial, siendo su distribución individual, competencia presidencial, si bien la determinación de los criterios objetivos correspondiente a las productividades debe ser igualmente aprobado por el Pleno.

En este sentido debemos hacer mención que el OAR tiene acuerdo regulatorio propio de la productividad.

Además el artículo 7 del RD 861/1986 exige el cumplimiento de unos porcentajes en las dotaciones de los conceptos retributivos respecto de la masa retributiva global del 30% respecto del complemento de productividad, 75% respecto del complemento específico y 10% en lo que se refiere a gratificaciones. Comprobados los límites, debemos tener en cuenta que los mismos se pueden resumir en los siguientes cuadros facilitados por el área de recursos humanos:

S. B	ASE	TRENIOS	C. DEST.	C.ESPEC.	PROD.	GRATIF.	CARRERA	INTER.	TOTAL		75%C.ESPEC.	30%PROD.	10% GRATIF.
2.038	.000,00	442.000,00	1234.000,00	1487.000,00	559.000,00	5.000,00	311,000,00	67.000,00	6.143.000,00	2.429.000,00	1821750,00	728.700,00	242.900,00

#### De ellos por tanto, podemos sacar las siguientes conclusiones:

- 1) Los límites contemplados en el artículo 7 del RD861/1996 en relación a la productividad, se cumplen para la entidad OAR
- 2) Los límites contemplados en el artículo 7 del RD861/1996 en relación a las gratificaciones, se cumplen para la entidad OAR.
- 3) Los límites contemplados en el artículo 7 del RD861/1996 en relación al complemento específico, se cumplen para la entidad OAR.

#### E) Masa salarial.

Por último, y en relación al personal laboral, el apartado cuatro del artículo 19 de la LPGE del 2022, establece que:

Cuatro. 1.La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado Dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior.

Se exceptúan, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

El cálculo de dicha masa salarial, realizada por el área de Recursos Humanos asciende en términos comparativos en los siguientes porcentajes y valores absolutos, se resume en el siguiente cuadro:



**OTPRES** 

## **APROBACIÓN PRESUPUESTO**

		C	)AR		
	2021	2021 2022 DIF			
	PRESUPUESTO	PRESUPUESTO	IMPORTE	%	
LABORALES FIJOS	175.500,00	155.000,00	-20.500,00	<b>-</b> 11,68%	
TEMPORALES	405.500,00	423.000,00	17.500,00	4,32%	
OTRO PERSONAL	70.000,00	67.000,00	-3.000,00	<b>-</b> 4,29%	
DIFERENCIAS RETRIB	UTIVAS		0,00		
TOTAL LABORALES	651.000,00	645.000,00	-6.000,00	<del>-</del> 0,01	

La disminución que experimenta la masa salarial del personal laboral del 0,01%, tal y como informa el Área de Recursos Humanos, viene determinado por el proceso de normal de gestión del personal, por lo que según afirma dicho área, el OAR no incrementa el porcentaje de masa salarial en más del 2% en términos homogéneos. La disminución del concepto "Laborales Fijos" obedece a la funcionarización de una plaza vacante de auxiliar administrativo OAR laboral, concretamente ha pasado a formar parte de la RPT de personal funcionariado el Puesto:1964, plaza: 1479.

Por lo demás el artículo 103 bis. de la LBRL en referencia a la masa salarial del personal laboral del sector público local, determina 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.

- 2. La aprobación indicada en el apartado anterior comprenderá la referente a la propia Entidad Local, organismos, entidades públicas empresariales y demás entes públicos y sociedades mercantiles locales de ella dependientes, así como las de los consorcios adscritos a la misma en virtud de lo previsto en la legislación básica de régimen jurídico de las Administraciones Públicas y de las fundaciones en las que concurra alguna de las siguientes circunstancias:
- a) Que se constituyan con una aportación mayoritaria, directa o indirecta, de las entidades citadas en este apartado.
- b) Que su patrimonio fundacional, con un carácter de permanencia, esté formado en más de un 50 por 100 por bienes o derechos aportados o cedidos por las referidas entidades.
- 3. La masa salarial aprobada será publicada en la sede electrónica de la Corporación y en el Boletín Oficial de la Provincia o, en su caso, de la Comunidad Autónoma uniprovincial en el plazo de 20 días."

Analizado el perímetro de consolidación de esta Institución Provincial, resulta necesaria la inclusión de los Consorcios Provinciales de Medio Ambiente y Bomberos a la Entidad General y sus Organismos Autónomos.

Este análisis por tanto se realizará en el estudio del Presupuesto de la Diputación que se referirá a aquellos aspectos en los que se deban analizar desde el punto de vista consolidado del grupo.

Debemos en todo caso mencionar que es necesario el establecimiento de criterios uniformes y detallados para mantener la uniformidad a lo largo de los años, ya que la diversidad de situaciones de los trabajadores de los Entes del Sector Público requiere un análisis pormenorizado, al observar las modificaciones de criterio cada año que impide un análisis homogéneo.

En el sentido anterior, en la Instrucción 1/2020 de la Intervención General en materia de gastos de personal de 09 de octubre de 2020, se establecen los criterios que en este punto, nos ayuden a determinar un criterio homogéneo a lo largo de los años, en tanto no exista una normativa clarificativa de estos aspectos. Así pues, la regulación de las citadas bases, se puede resumir en el siguiente cuadro:

	MASA SALARIAL (incluye)
-	Personal de alta dirección no funcionario
-	Laborales fijos
_	Laborales indefinidos
-	Laborales temporales, incluyendo los contratos en prácticas

#### > CAPÍTULO II (Compra de bienes corrientes y servicios)

En el preceptivo informe Económico-Financiero del Área (conforme exige el art. 168.1e) del TRLHL), se pone de manifiesto que se reconocen suficientes los créditos para atender el cumplimiento de las obligaciones exigibles y los gastos de funcionamiento de los servicios, previstos fundamentalmente en estos Capítulos II (Compra de bienes corrientes y de servicios).



El Capítulo II, Gastos en bienes corrientes y servicios se cifra en 4.743.000,00 €, 535.000 € más que el ejercicio anterior y un 12.71 %. Las principales dotaciones para compras y servicios se destinan a las partidas de trabajos realizados por otras empresas, comunicaciones postales, gastos diversos, suministros, material de oficina, etc, siendo las principales causas del incremento:

- a) Un 14,81% de la dotación en la partida correspondiente a comunicaciones postales, que se sustenta, conforme se establece en la Memoria del Vicepresidente del OAR, a la vigencia para el año 2022 de un nuevo contrato adjudicado en el ejercicio 2021 que supone un incremento de los precios de los servicios prestados.
- b) Un 15% en gastos jurídicos, partida que recoge gastos inherentes a la gestión en ejecutiva de los recursos de derecho público delegados por las distintas entidades, presupuestándose la misma en función de la ejecución de ejercicios anteriores. Prácticamente en su totalidad, recoge los gastos de la Caja Fija de Recaudación por la cual se gestionan las facturas relacionadas con los distintos registros.
- c) Un 43,24 % en limpieza por el incremento de horas recogido en el correspondiente expediente de contratación, medida efectuada consecuencia de la Crisis Sanitaria del Covid-19. El importe presupuestado está en consonancia con las estimaciones de ejecución de este concepto para el ejercicio 2021.
- d) Un 14,29 % en seguridad justificado por el contrato existente para el ejercicio 2022 y el grado de ejecución existente en la actualidad y previsto a 31/12/2021. Dicho incremento en términos cuantitativos supone una variación de 10.000,00 €.

No se tiene previsto crédito para el reconocimiento extrajudicial de créditos. Cabe destacar en este sentido, la obligatoriedad de reconocer e imputar a presupuesto, todos aquellos suministros, servicios, obras, o en general cualquier gasto que se haya realizado anteriormente, y que no haya sido contabilizado en el presupuesto correspondiente.

Debemos tener en cuenta en este punto, la posibilidad, de utilizar el remanente de tesorería para gastos generales, debido a la situación provocada por la crisis sanitaria del Covid-19, que ha motivado la adopción del Acuerdo del Consejo de Ministros, de 6 de octubre de 2020, que suspende los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y establece un límite de gasto no financiero para 2021 de 196.097 millones de euros, así como un nuevo Acuerdo del Consejo de Ministros de 27 de julio de 2021 de prórroga de la suspensión de las reglas fiscales de estabilidad, de deuda pública y la regla de gasto para 2022, aprobado por el Congresos de los Diputados el 13 de septiembre 2021.

Igualmente se comprueba la existencia de dotación presupuestaria para los gastos plurianuales o comprometidos de ejercicios anteriores. Si bien, se ha podido realizar un análisis aproximado sobre la existencia de los mismos en los créditos iniciales, el análisis más exhaustivo, tendrá lugar con el cierre del presupuesto a la hora del traspaso de las aplicaciones correspondientes, que en todo caso, tendrán preferencia en las bolsas de vinculación respectiva, o en su caso, para las incorporaciones de los remanentes que se pudieran generar en la liquidación del presupuesto.

#### > CAPÍTULO III; Gastos financieros y IX Pasivos financieros (Amortización de préstamos).

No se ha previsto la concertación de ninguna operación de endeudamiento a largo plazo.

El importe recogido en el Capítulo III, hace referencia fundamentalmente a los intereses deudores y comisiones con motivo de la póliza de crédito concertada con las distintas entidades bancarias para posibilitar la realización de los anticipos sobre la recaudación delegada por los distintos entes.

Respecto del Capítulo IX no existe ningún crédito vivo en el OAR en la actualidad siendo cero por tanto el importe del mismo.

### > CAPÍTULO IV (Transferencias Corrientes).

Por lo que al Capítulo IV se refiere, no existen transferencias corrientes en el Organismo.

### > CAPÍTULO V.

La presupuestación del Fondo de Contingencia a la que se refiere la LO2/2012, se contemplará en el Presupuesto de la Diputación.

## > CAPÍTULO VI (Inversiones) Y VII (Transferencias de Capital).

Las inversiones previstas en el Capítulo VI ascienden a 1.147.000,00 €, que incrementa un 52,12 % el presupuesto del ejercicio 2021 en inversiones, concretándose principalmente dicho incremento en nuevas adquisiciones de equipos informáticos y en desarrollos o compras de aplicativos informáticos, financiándose con recursos propios, y siendo básicamente inversiones destinadas al funcionamiento de los servicios, tales como mobiliario, aplicaciones informáticas, equipamiento diverso con motivo de las actuaciones en materia de seguridad vial en diferentes municipios de la provincia o equipos informáticos.

No existen transferencias de capital en el OAR.



En general, respecto de las dotaciones de créditos previstos para Inversiones (Capítulos VI de gastos) es también importante indicar que, en todo caso (conforme indica el apartado 6 del art. 173 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales), no podrá disponerse de los créditos presupuestarios del Estado de Gastos que se financien con subvenciones, con la venta de inmuebles, o con préstamos, hasta que no se obtengan los compromisos firmes de aportación en el primer caso de tales subvenciones, se adjudique efectivamente la enajenación del inmueble, o se obtengan las autorizaciones precisas para la concertación de la Operación de Crédito. En el caso del Organismo la financiación es por ingresos distintos a los anteriores no estando por tanto sometido a dichas limitaciones.

El anexo de inversiones detalla la totalidad de las operaciones a realizar.

No existe consignación para el capítulo VII de gastos.

Igualmente se comprueba la existencia de dotación presupuestaria para los gastos plurianuales o comprometidos de ejercicios anteriores. Si bien se ha podido realizar un análisis aproximado sobre la existencia de los mismos en los créditos iniciales, el análisis más exhaustivo, tendrá lugar con el cierre del presupuesto a la hora del traspaso de las aplicaciones correspondientes, que en todo caso, tendrán preferencia en las bolsas de vinculación respectiva, o en su caso, para las incorporaciones de los remanentes que se pudieran generar en la liquidación del presupuesto.

#### > CAPÍTULO VIII; Activos Financieros.

Existe dotación este ejercicio para la atención de los posibles Anticipos Reintegrables previstos para el personal del OAR por importe de 305.000 €.

De la misma forma, se incluye dentro del capítulo VIII, las previsiones de realización de un Plan de ayuda a entidades locales en desequilibrio financiero, con una consignación de 450.000,00 €.

Debemos tener en cuenta en relación a estos fondos, que en ningún caso podrán regular préstamos a Entidades que se realicen en unos términos regulados de manera diferente a las que se realizan en la Ley de Haciendas Locales para los Ayuntamientos, en sus artículos 48 y ss.

En cualquier caso, la regulación general de este tipo de anticipos se encuentra recogida en la base 64.

### SEXTO.- Consolidación Presupuestaria.

El Presupuesto del OAR, necesariamente, tendrá que formar parte del presupuesto consolidado a efectos de cálculo de estabilidad y Regla de Gasto del Presupuesto de la Entidad Matriz (la Diputación Provincial), cuyo estudio se realizará de manera pormenorizada en el expediente de la misma.

#### SÉPTIMO.- Bases de Ejecución.

En relación a las mismas, nos remitimos a las consideraciones realizadas en el informe del Presupuesto General de 2022, ya que serán las que se le apliquen al OAR.

## OCTAVO.- Disponibilidad de los créditos.

El presupuesto general, debidamente aprobado entrará en vigor el 1 de enero de 2022 o en su caso cuando finalice la tramitación legalmente establecida del mismo. Desde entonces, y con carácter general todos los créditos del Estado de gastos, se encontrarán en la situación de disponibles.

No obstante, de conformidad con el art. 173.6 del tan reiterado TRLRHL, los créditos presupuestarios consignados afectados a la concesión de subvenciones, o las operaciones de endeudamiento, tendrán su disponibilidad condicionada. No obstante, está situación no se produce en el OAR.

En relación con esto, esta Intervención indica igualmente necesaria la declaración como créditos con disponibilidad condicionada a los correspondientes a las previsiones del capítulo 1 destinados al incremento de las retribuciones por el 2%, que quedará sometida a la existencia de regulación positiva en este sentido mediante la esperada LPGE para el 2022.

## NOVENO.- Tramitación.-

El presupuesto será confeccionado por el Presidente del Organismo Autónomo, según el art. 8 de sus Estatutos, quien los elevará al Consejo Rector para su propuesta de aprobación, que según dispone el art. 7 del mismo texto, es el competente para proponer al Pleno Provincial su aprobación, para lo que se remitirá a la Entidad Local de la que depende, acompañado de toda la documentación necesaria. Sobre la base de estos y de los demás presupuestos de Organismos y sociedades dependientes, se formará el presupuesto general que, acompañado por los Anexos y demás documentación y, debidamente informado y dictaminado por la Comisión correspondiente, se remitirá al Pleno de la Corporación para su aprobación, enmienda o devolución, en acto único, en cumplimiento de cuanto prevé el artículo 168.4 y 5 del Texto Refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales y 33.2 c) de la vigente Ley 7/85, Reguladora de las Bases de régimen Local.

El requisito para la aprobación del Presupuesto General por el Pleno es de mayoría simple de los miembros presentes, existiendo tal mayoría cuando los votos afirmativos son más que los negativos, al ser de aplicación el artículo 47.1 de la Ley Reguladora de las Bases del Régimen Local.



Una vez aprobado inicialmente, como exige el art. 169 RDL 2/2004, se expondrá al público, previo anuncio en el BOP, por quince días hábiles, durante los cuales los interesados podrán examinarlos y presentar reclamaciones ante el Pleno de la Corporación. Transcurrido este plazo sin reclamaciones, el Presupuesto se eleva a definitivo. En caso contrario, el Pleno dispondrá del plazo de un mes para resolverlas. Aprobado definitivamente el Presupuesto General de la Corporación se habrá de publicar nuevamente en el Boletín Oficial de la Provincia, resumido por capítulos, debiéndose remitir simultáneamente una copia a la Administración General del Estado y a la Junta de Extremadura.

Cualquier modificación del borrador del presupuesto analizado, que se realice sobre la documentación examinada, requerirá la adaptación de los acuerdos y la tramitación respectiva, así como el Informe de la intervención.

**DÉCIMO.- Fiscalización de la plantilla.** Si bien, como decíamos en el punto primero de este documento, el informe al Presupuesto General, tiene un carácter de informe de control financiero, no es menos cierto que ciertas actuaciones que se incorporan a la propuesta, deben ser objeto de un control propio de la función Interventora.

De esta manera, y con el objeto de no duplicar la información contenida en el expediente, se realizan tales actuaciones de función interventora en este informe.

Nos referimos así pues, a la propuesta de aprobación de la plantilla presupuestaria, por cuanto dicha aprobación tiene un efecto de incorporación al Presupuesto de la fase de autorización y compromiso de gasto.

Examinado por tanto el Acuerdo de Pleno por el que se adopta el régimen de fiscalización previa limitada, y el Reglamento de Control Interno del Sector Público Provincial, en cuanto a los requisitos a fiscalizar en la fase AD de la plantilla presupuestaria, se comprueba el cumplimiento de los mismos para ser fiscalizada favorablemente.

#### **Conclusión**

En el ámbito del control financiero permanente previo, se informa favorablemente el documento de Presupuesto para el Organismo Autónomo de Recaudación para 2022, y todo ello sin perjuicio de las conclusiones que, al respecto de la estabilidad y regla de gasto, se formulen en informe de consolidación.

En relación a los gastos plurianuales, deberá prestarse especial atención en los expedientes tramitados dentro del ejercicio 2021, desde la fecha actual y hasta 31/12/2021, ya que deberá asegurarse la existencia de créditos suficientes y adecuado en el Presupuesto 2022 para poder hacer frente al mismo. En este sentido se ha dictado instrucción de cierre de esta Intervención en octubre de 2021.

Se fiscaliza de manera favorable la plantilla presupuestaria.

Es todo lo que esta Intervención tiene el deber de Informar. No obstante, el Consejo Rector primero, y el Pleno de la Excma. Diputación de Badajoz, con superior criterio, siempre, fundado en derecho decidirá.

**EL INTERVENTOR GENERAL** 

**EL INTERVENTOR DELEGADO** 

Ángel Díaz Mancha

José Cascos Lozano

(documento firmado electrónicamente)

SR. DIPUTADO DEL OAR SR. DIPUTADO DE ECONOMÍA Y HACIENDA. AL CONSEJO RECTOR PLENO DE LA CORPORACIÓN