



CONCELLO DE VIGO
DIRECCIÓN SUPERIOR CONTABLE E ORZAMENTARIA

Expediente: 72/142

Asunto: información sobre o custe de persoal

Proxecto de Orzamentos: 2022.

Dirixido a: Sra Xefa da Área de Recursos Humanos e Formación.

Data de sinatura da Resolución de inicio do expediente: 28/05/2021

CUSTES DO PERSOAL ORZAMENTO ANO 2022

UN.- Previsión de variación das retribucións

En relación coa información que se ten que remitir para a formación do Proxecto de Orzamentos para o ano 2022, non existe a esta data información algunha sobre la variación legal das retribucións do persoal ao servizo do sector público para o ano 2021.

As previsións estimativas sobre a evolución da variación do Índice de Prezos ao Consumo (IPC) para o ano 2021, son bastantes dispares, oscilando entre 0,6% e o 1,20% segundo as fontes consultadas. Banco de España 0,9%, FMI, 0,8%, Goberno 0,9%, Departamento de análise de Bankinter, 0,6%, BBVA, 1,2% aínda que é pouco probable que a variación do índice estea nos extremos citados. En consecuencia, vai a manterse a variación das retribucións do persoal ao servizo do sector público cun crecemento do 0,9% respecto das vixentes a 31 de decembro do ano 2021, é dicir, a previsión que se está a facer está na media das estimacións.

Faranse as previsións sobre os custes de calquera mes do ano 2021, é dicir, os cálculos faranse coa última versión de GINPIX sobre a que se aplicará a variación do 0,9%, pódese referir ao mes de xuño.

De resultar que a Lei de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2022, contemplase unha actualización distinta, as retribucións variarán en función do que estableza a Lei, en máis ou en menos. Se a variación fose maior, esta se aplicará con cargo ás dotacións das prazas vacantes e o gasto efectivo imputaríase á bolsa de vinculación xurídica dos créditos, que como é coñecido, as Bases de Execución do Orzamento establecen a Área e o Capítulo para os gastos de persoal, coas excepcións que se regulan nas devanditas Bases para a aplicación de produtividade, gratificacións, contratos temporais e custe da seguridade social de este tipo de contratos.

Esta actualización só será aplicable aos seguintes conceptos: 120, 121, agás a 9200.1210300, 130, 143 e aos axustes nas bases de cotización da SS.



Copia do documento - Concello de Vigo

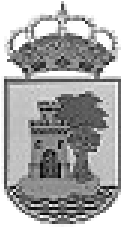
Data impresión: 01/06/2021 14:22

Páxina 1 de 8

Expediente 72/142

CSV: 29EDD1-51BHE4-44E727-44C1EH-5P82PM-EH

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>



CONCELLO DE VIGO
DIRECCIÓN SUPERIOR CONTABLE E ORZAMENTARIA

Expediente: 72/142

DOUS.- Porcentaxe de actualización en relación coas dotacións do ano 2021

Hai que recordar que a formación dos custes de persoal para o proxecto do ano 2021 tivo a mesma contía que a do ano 2020, polo que, as dotacións remitidas para o ano 2021, habería que engadir a porcentaxe do 0,9%, aínda que, como se fai referencia no apartado UN, o cálculo fundamentarase na contía dos devengos mensuais, tomando como referencia o mes de xuño.

TRES.- Custe da Seguridade Social das prazas vacantes

No cálculo do custe da Seguridade Social para as prazas vacantes, non se deberá incluír o custe aplicable ao desemprego, quedando xustificado polo importante número de vacantes, incluso daquelas que non están asociadas a ningunha OEP, que non devengarán custe no transcurso do ano.

En relación á tramitación do custe mensual da Seguridade Social a Cargo do empregado, ao quedar sen efecto a Orde ISM/888/2020, de 20 de setembro, de modalidade de pagos a conta, a partires do 1 de xaneiro do ano 2022, é de aplicación o sistema de pago previsto no artigo 56.1 do Regulamento Xeral de Recadación da Seguridade Social, en consecuencia, as liquidacións ingresaranse dentro do mes seguinte ao que corresponda o devengo. En aplicación deste requisito, o primeiro mes que se aplicará este criterio será para a liquidación do mes de decembro do ano 2021 que terá o seu ingreso no mes de xaneiro do ano 2022.

A unidade da Área de RR.HH e Formación que teña ao seu cargo esta función, coa descarga de información do aplicativo SILTRA dentro do sistema RED, verificará a liquidación directa que faga a TXSS, e terá que remitir ao Servizo de Contabilidade, antes do día 20 de cada mes, a liquidación correspondente aos devengos do mes anterior.

CATRO.- Prazo de remisión

Aos efectos de non incorrer nos **atrasos anuais** na remisión da información deste capítulo, así como na necesidade de ter sometido o proxecto de Orzamentos á consideración do Pleno da Corporación antes do 15 de outubro, data que fixa o artigo 168 do TRLRFL, o prazo **máximo** para a incorporación da información fíxase para o 6 de SEPTEMBRO de 2021.

QINTO.- Información requirida

A documentación que se remita, deberá ter reflectidos os cambios que se produciron até a data.



Copia do documento - Concello de Vigo

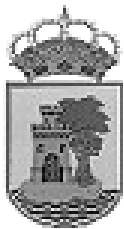
Data impresión: 01/06/2021 14:22

Páxina 2 de 8

Expediente 72/142

CSV: 29EDD1-51BHE4-44E727-44C1EH-5P82PM-EH

Pode validar e/ou obter copia electrónica do documento utilizando o código QR da esquerda ou o código de verificación na dirección <http://www.vigo.org/csv>



CONCELLO DE VIGO
DIRECCIÓN SUPERIOR CONTABLE E ORZAMENTARIA

Expediente: 72/142

Con posterioridade á mesma, aos efectos de manter a coherencia técnica e orzamentaria entre os acordos e o proxecto orzamentario, **deberá evitarse a tramitación de expedientes que alteren a funcionalidade do gasto**. O Proxecto de Orzamento que se tramite e aprobe, deberá dar resposta técnica e orzamentaria aos devengos que xere a carga da nómina do mes de xaneiro do ano 2022, en consecuencia, os cambios de postos dun programa orzamentario a outro unha vez que se formen os datos e custes para o Orzamento 2022, deberán diferirse ao ano seguinte. Si o acordo se adopta no ano 2021, a súa eficacia deberá quedar diferida, polo que os acordos que se proponhan deberán conter esta condición de forma explícita.

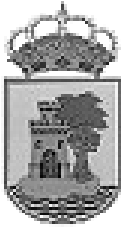
SEXTO.- Reordenación técnica dos RR.HH

1.- En relación ás **prazas que non estean asociadas a ningunha Oferta de Emprego Público**, aos efectos de procurar unha xestión máis axustada a realidade e de obter a máxima eficiente no gasto, é necesario avaliar tecnicamente conxuntamente coa oportunidade política, a posibilidade de acometer unha racionalización das prazas non asociadas a OEP, mediante un proceso de amortización da mesmas e creación de prazas axeitadas aos obxectivos do lexislador (Lei 7/2007, Lei 39/2015 e Lei 40/2015, xuntamente con RD 3/2010, ENS, 4/2010 ENI e o novo Regulamento UE 2016/679, de protección de datos das persoas físicas), así como todos os requirimentos que veñen determinados pola Lei Orgánica 2/2012, de Estabilidade Orzamentaria e Sostenibilidade Financeira e normativa de desenvolvemento, Lei Orgánica 6/2013, de creación da Autoridade Independente de Responsabilidade Fiscal e Real Decreto 105/2018, de 9 de marzo, polo que se modifica o Estatuto Orgánico da Autoridade Independente de Responsabilidade Fiscal aprobado polo Real Decreto 215/2014, de 28 de marzo.

2.- Seguindo o mesmo criterio que o previsto para as prazas non asociadas a OEP, aquelas que estean asociadas a Ofertas de Emprego Público aprobadas, pendentes de execución total ou parcialmente, poderían ser executadas parcialmente, afectando so aquelas prazas que se consideran necesarias (Policía Local, Extinción de incendios, Benestar Social, Administración electrónica, Servizos económicos, Asesoría Xurídica, RR.HH, Fomento e aquelas outras que de forma xustificada, sexan consideradas necesarias), para as restantes, **deixar que se produza a caducidade da OEP e proceder a súa reorganización**, incluíndo, xuntamente coas que non están asociadas a OEP, as novas prazas que son necesarias na NOVA ADMINISTRACIÓN en futuras Ofertas de Emprego.

3.- Unha vez acometido todo o proceso, tomando como base certa a **nula posibilidade de crecemento real dos recursos orzamentarios**, as melloras de cada servizo, coa excepción dunha imposición organizativa por mandato legal, deberán ser obxecto de **autofinanciamento**, é dicir, cos axustes do propio servizo, deste xeito, non se limita a mellora técnica dos outros servizos, as variacións do gasto, en termos xerais, van a ser basicamente de tipo cualitativo.





CONCELLO DE VIGO
DIRECCIÓN SUPERIOR CONTABLE E ORZAMENTARIA

Expediente: 72/142

4.- O proceso de reorganización do Capítulo 1, e máis concretamente da Plantilla, non supón unha minoración dos recursos asociados ao mesmo, aínda que si a procura dunha maior eficiencia dos mesmos. O obxectivo que se está a propor, non é máis que adaptación da plantilla aos requirimentos do lexislador, transitando de xeito racional e intelixente do criterio tradicional de incluír nas Ofertas de Emprego as prazas que forman parte da Taxa de Reposición de Efectivos do ano anterior, mantendo a mesma estrutura de cualificación dos medios e o programa no que se produciu, a outro criterio sostible na situación actual, dunha administración máis tecnolóxica na que se requiren medios máis cualificados, aínda que non só isto é suficiente, senón que ademais, hai que facer unha adaptación das prazas vacantes aínda que as mesmas sexan dos subgrupos A1, A2, para dar a resposta ao que o lexislador demanda no bloque de legalidade vixente.

A creación de novas prazas Técnicas do subgrupo A1, A2 en substitución das que se amortizan, supón de entrada a garantía e o compromiso de manter os recursos do Capítulo 1 nas contías actuais, non hai por tanto, minoración do peso específico do Capítulo 1 no Orzamento, estamos pois, nun axuste de tipo técnico e cualitativo adaptado á nova realidade legal.

5.- Nos recursos que se liberen pola amortización das prazas non asociadas a OEP, deberase ter en conta tamén as necesidades, se fose o caso, de axuste no CE no posto que se especifique para o desempeño da nocturnidade e festividade do Corpo da Policía Local e número de prazas correspondentes a ese posto, axustando neste caso o gasto real aos conceptos legais.

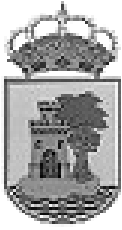
Para garantir unha xestión eficiente das novas prazas creadas, estas deberían adscribirse na súa totalidade a Área de RR.HH, e en función das necesidades, asocialas a un programa concreto polo tempo necesario, aínda que a vocación debe ser a de dispor dun número de recursos de carácter transversal, que poidan rotar en distintos servizos en función da carga puntual de traballo, o cal está a garantir, que unha necesidade puntual non se traduza na adscrición estrutural dos recursos do capítulo 1 e nunha perda de eficiencia. O obxectivo básico da organización é, flexibilizar o emprego FUNCIONAL dos recursos en función das necesidades.

Así mesmo, hai que apostar de forma decidida e máis intensa si cabe, por crear unha estrutura de prazas e a súa aplicación aos postos axeitada, creando ou axustando a RPT ás necesidades reais e obxectivas da organización, de aí, que a creación ou axuste de postos debe ser obxecto dun análise técnico moi xustificado, rexeitando calquera proposta que teña causa en demandas de tipo persoal.

En resumo, se pode concluír, que o proceso de racionalización dos recursos existentes, non ten porque supor un incremento do custe do capítulo 1, dos gastos de persoal, senón que hai que orientar o esforzo á mellora dos resultados cos medios actuais.

As necesidades dos servizos, teñen que ser financiadas cos medios que libere o mesmo servizo ou área.





CONCELLO DE VIGO
DIRECCIÓN SUPERIOR CONTABLE E ORZAMENTARIA

Expediente: 72/142

SÉTIMO.- Contratacións temporais, laborais ou funcionarios interinos

En relación con este tipo de contratos, hai que estar á reclamación que Comisión Europea fai a España sobre a temporalidade no sector público, sendo un dos males nos que sempre encalla o mercado de traballo español.

En todo caso, e tendo en conta a necesidade de limitar este tipo de contratos, deberase priorizar a contratación de funcionarios interinos con cargo a praza vacante para aquelas tarefas que requiren dun período de aprendizaxe longo, sempre e cando a devandita praza estea incluída nunha Oferta de Emprego Público aprobada, e as necesidades a cubrir non sexan consecuencia dunha carga puntual, senón que teñan causa nunha necesidade ordinaria, de aí, que o posto correspondente á devandita praza haxa que mantela cuberta até a execución da OEP na que estea incluída. Tamén é necesario por un límite ao prazo no que a devandita praza e o seu posto está cuberto de forma interina, agora mesmo, estase a debater un prazo máximo de tres anos.

En relación co resto das contratacións laborais temporais/nomeamentos interinos por acumulación de tarefas, hai que limitalas aos supostos imprescindibles para dar cobertura ás quendas por vacacións ou situacións similares de falta de efectivos de persoal ou acumulacións de tarefas sobrevidas que non poidan ser previstas polos responsables dos servizos, sempre que se trate de casos excepcionais para cubrir necesidades urxentes e inaprazables, non aplicable aos supostos de necesidades ordinarias e estables.

Para a incorporación deste persoal deberá terse en conta as necesidades globais de todos os servizos municipais, priorizando as mesmas segundo as instrucións recibidas e a existencia de recurso dispoñibles para a súa contratación.

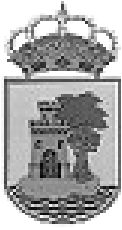
Para garantir que este tipo de contratos da resposta inmediata á necesidade, e aconsellable ter listas de reserva vivas atendendo aos distintos subgrupos.

Deberá establecerse como obxectivo de curto/medio prazo, a execución das OEP aprobadas, así como a aprobación da OEP anual, dentro do PRIMEIRO trimestre do ano.

OITAVO.- Indemnizacións por xubilación anticipada

A natureza xurídica da prima por xubilación anticipada, tratamento como un premio de acción social ou como unha retribución. En relación co criterio xurisprudencial, hai unha evolución do criterio que estaba vixente.





CONCELLO DE VIGO
DIRECCIÓN SUPERIOR CONTABLE E ORZAMENTARIA

Expediente: 72/142

A STS de 20/12/2013, consideraba que as previsións sobre xubilación anticipada non son contrarias ao establecido nos artigos 93 LRBR e 153 do Real Decreto Legislativo 781/1986 polo que se aproba o Texto Refundido de Disposicións Vixentes en materias de Réxime Local, os fundamentos xurídicos parten da base de negar o carácter de retribución ás devanditas previsións sobre determinados beneficios ou achegas económicas para situacións como a xubilación voluntaria anticipada.

En datas recentes, producíronse varios pronunciamentos do Tribunal Supremo que veñen a catalogar os incentivos á xubilación anticipada non como acción social senón retribucións non contempladas na lexislación básica do Estado, trátase de remuneracións distintas das previstas para os funcionarios das corporacións locais pola lexislación básica do Estado. Supoñen, pois, unha alteración do réxime retributivo dos funcionarios das Administracións Locais que carece de cobertura legal.

A Xurisprudencia esta asentada pola Sentenza do Tribunal Supremo 1062/2018, de 20 de marzo de 2018, confirmada na máis recente STS número 347/2019, de 14 de marzo de 2019.

En consecuencia coa mesma, a formación do Proxecto de Orzamentos do ano 2022, deberá ser acorde á xurisprudencia vixente sobre esta materia.

NOVENO.- Dotacións iniciais para produtividade e gratificacións

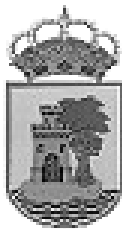
Manterase o criterio de anos precedentes, as dotacións conforman unha previsión, aínda que susceptible de modificar. As contías asignadas por complemento de produtividade durante un período de tempo non orixinan ningún tipo de dereito individual respecto a períodos sucesivos. As gratificacións, non poden ser fixas na súa contía nin periódicas no seu devengo.

Tendo en conta que a contía do gasto devengado polo concepto de produtividade, ten a causa máis importante nas xornadas de reforzo, que a súa vez teñen orixe no atraso nas execucións das OEP, debería estarse en todo momento atendendo ao seguinte criterio:

O número de xornadas de reforzo, agás situacións excepcionais, no deberá ser maior que o gap que xorde entre as prazas ocupadas e o número total de prazas que contén a plantilla dos corpos da Policía Local e o SEIS.

A súa vez, a maior contía do gasto devengado en gratificacións, teñen causa nos conceptos de nocturnidade e festividade do Corpo da Policía Local, que unha vez que se defina o posto e o número de prazas asociadas e ese posto, o gasto neste concepto quedará reducido e só terá causa, nos excesos de xornada, que estarán tipificadas para os eventos e as demais causas de prestación do servizo por encima da xornada ordinaria.





CONCELLO DE VIGO
DIRECCIÓN SUPERIOR CONTABLE E ORZAMENTARIA

Expediente: 72/142

Tendo en conta o anterior, o órgano competente so adoptará acordos de autorización de gasto si concorre a situación de existencia de crédito, en caso contrario, require con carácter previo, a tramitación da preceptiva modificación orzamentaria. Tendo en conta as dotacións iniciais de menor contía que o gasto efectivo final, supón a instrumentación dunha disciplina orzamentaria, xa que en principio, so se pode gastar co límite da dotación. A execución final non condiciona a dotación inicial, no é un gasto consolidado.

DÉCIMO.- Taxa de Reposición de efectivos

O artigo 19 da Lei 11/2020, de 30 de decembro, de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2021 establece unha taxa de reposición de efectivos do 110 por cen nos sectores prioritarios e do 100 por cen nos demais sectores.

As entidades locais que tivesen amortizada a súa débeda financeira a 31 de decembro do exercicio anterior terán un 110% de taxa en todos os sectores.

En relación co anterior, o Concello de Vigo non ten débeda financeira pendente de amortizar, polo que a súa TRE é do 110%, este é unha porcentaxe máxima.

A Policía Local, seguindo os criterios da Lei de Orzamentos Xerais do Estado para o ano 2021, terán unha TRE do 115% .

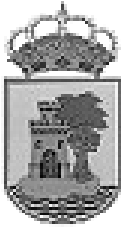
Ao estar amortizada a débeda, a TRE avalíase como un todo, de tal xeito que pode trasladarse duns sectores a outros.

Para calcular a taxa de reposición de efectivos computaranse os cesamentos por xubilación, retiro, falecemento, renuncia, declaración en situación de excedencia sen reserva de posto de traballo, perda da condición de funcionario de carreira ou a extinción do contrato de traballo, ou en calquera outra situación administrativa que non supoña a reserva de posto de traballo ou a percepción de retribucións con cargo á Administración na que se cesa. Igualmente, teranse en conta as altas e baixas producidas polos concursos de traslados a outras Administracións Públicas.

UNDÉCIMO.- Gastos do seguro colectivo de vida e accidentes

En relación coa contía a dotar na aplicación 2210.1620501, Seguro colectivo de vida e accidentes do persoal contratado, que ten unha dotación de 1.000 euros no orzamento do ano 2021 e a aplicación 2210.1620500, Seguro colectivo de vida e accidentes cunha dotación de 153.750,00 euros, cuxo contrato acaba de adjudicarse até o 5 de maio de 2023 a razón de 85.366,9 euros ano, sendo obrigatoria a cobertura de todo o persoal que presta os servizos na Entidade, hai que axustar a aplicación 2210.1620500 á baixa, deixando a súa dotación en 89.000,00 euros e suplementando a 2210.1620501 até a contía de 70.000,00 euros.





CONCELLO DE VIGO
DIRECCIÓN SUPERIOR CONTABLE E ORZAMENTARIA

Expediente: 72/142

DUODÉCIMO.- Resume

Estimación das variacións das retribucións nun 0,9%.

Reorganización da plantilla para axustar os recursos ás necesidades.

O incremento dos recursos que faga cada servizo, deberá ser financiado con axustes do mesmo servizo ou área, como criterio xeral.

A dotación para a prima de xubilación anticipada, aplicación 2210.1610400 será testimonial, aplicación aberta cunha contía mínima.

Dotación inicial das contías a produtividade e gratificación, nos termos cuantitativos do ano 2021. Se o corpo da Policía Local incorpora ao posto e ao número de prazas dese posto os conceptos de nocturnidade e festividade ao Complemento Específico, a contía a dotar na aplicación 9200.1510000, quedará reducida nun 50%.

Como criterio xeral, o número de xornadas de reforzo anual deberá quedar limitado á contía máxima equivalente ao número de xornadas que representan as prazas vacantes.

A TRE manterá o mesmo criterio que o previsto pola LOXE para o ano 2021.

O Seguro colectivo de vida e accidentes, require os axustes e nova aplicación segundo o previsto no apartado UNDÉCIMO.

Prazo de remisión da información até o 6 de setembro do ano 2021.

Unha vez que se teña formado a estrutura de custes do capítulo 1 de acordo aos programas orzamentarios, os acordos que se adopten de mobilidade de recursos entre programas, quedarán diferidos ao ano seguinte, de non ser así, estase a xerar unha incoherencia entre o orzamento en trámite e aprobado e a asignación dos RR.HH.

Asinado: O Tesoureiro e Responsable Superior Contable e Orzamentación: Luis García Álvarez

Conforme: O Concelleiro Delegado de Orzamentos e Facenda: Jaime Aneiros Pereira

(Delegacións da Alcaldía de 18 e 26 de xuño de 2019 e da Xunta de Goberno Local de 20 de xuño e 4 de xullo de 2019, texto consolidado do 20/4/2020)

