

INFORME EN RELACIÓN CON LOS GASTOS DE PERSONAL DEL PROYECTO DE PRESUPUESTO DEL CONSORCIO PROVINCIAL DE EXTINCIÓN DE INCENDIOS PARA EL EJERCICIO 2023.

La Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local establece, en su artículo 90.1, que "corresponde a cada Corporación Local aprobar anualmente, a través del Presupuesto, la plantilla, que deberá comprender todos los puestos de trabajo reservados a funcionarios, personal laboral y eventual. 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 fijen con carácter general".

De igual forma se pronuncia el 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, (en adelante TRDLRL), en el artículo 126.1, estableciendo además en el artículo 154.1, que la Ley de Presupuestos Generales del Estado para cada año fijará los límites al incremento de las retribuciones o gastos de personal de las Corporaciones Locales.

Por su parte, el artículo 168.c del Real Decreto Legislativo 2/2004, de 5 de marzo, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley Reguladora de las Haciendas Locales, establece que uno de los documentos del presupuesto será el anexo de personal de la Entidad local, en que se relacionen y valoren los puestos de trabajo existentes en la misma, de forma que se de la oportuna correlación con los créditos para personal incluidos en el Presupuesto. Por ello al Proyecto de Presupuesto del Consorcio Provincial de Extinción de Incendios (CPEI), se acompañan los documentos que contienen la Plantilla Presupuestaria y la Plantilla y Relación de Puestos de Trabajo con sus documentos anexos.

I.- INCREMENTO RETRIBUTIVO

Las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada ejercicio económico establecen en su título III, «De los gastos de personal», capítulo I, "de los gastos del personal al servicio del sector público", artículo 18, las bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público. Hasta el momento, la última ley aprobada es la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022.

Por ello, y como quiera que a fecha de hoy no ha sido aprobada por las Cortes Generales la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, se ha tenido en cuenta el acuerdo anunciado por el Gobierno de España y algunas de las organizaciones sindicales más representativas.

En base a dicho acuerdo, se ha calculado un incremento general del 5,05% sobre las cantidades que en concepto de sueldo, trienios y pagas extraordinarias se establecen en los mencionados preceptos vigentes en este año 2022. Dicho porcentaje es fruto de aplicar a la subida final consolidada prevista para el presente ejercicio 2022 (2%+1,5%) el 3,5%, que es el

OTROS DATOS

Código para validación: **BXFPL-X85SZ-FQYZ8**

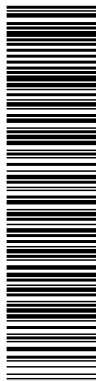
Página 2 de 7

FIRMAS

El documento ha sido firmado por :

- 1.- J. SERV. ADMINISTRACIÓN DE RRHH de Consorcio Prevención y Extinción Incendios. Firmado 26/10/2022 08:33
- 2.- DIRECTORA DEL AREA DE RR.HH.Y R.I. de Consorcio Prevención y Extinción Incendios. Firmado 26/10/2022 13:17
- 3.- GERENTE DEL CONSORCIO DE BOMBEROS de Consorcio Prevención y Extinción Incendios. Firmado 26/10/2022 13:46

ESTADO

FIRMADO
26/10/2022 13:46

máximo previsto para 2023.

De la misma forma, se ha aplicado dicho incremento sobre la cuantía del complemento específico del año 2022. El complemento específico anual se percibirá en catorce pagas iguales de las que doce serán de percibo mensual y dos adicionales, del mismo importe que una mensual, en los meses de junio y diciembre, respectivamente.

De igual modo para el cálculo de las cantidades destinadas a retribuir el complemento de destino correspondiente al nivel del puesto se ha tenido en cuenta dicha subida.

Por otra parte, el Complemento de Carrera Profesional fue acordado por el Pleno corporativo de fecha 26 de junio de 2009 y modificado por acuerdo de Pleno en sesión ordinaria del mes de enero de 2010 (publicado en los BOP de fecha 23 de julio de 2009 y fecha 15 de febrero de 2010 respectivamente).

Posteriormente, por Acuerdo del Pleno Corporativo en sesión ordinaria de 26 de enero de 2018, se aprobó un nuevo Acuerdo de Carrera Profesional Horizontal de los Empleados Públicos de la Diputación de Badajoz y sus OOAA, suscrito con las organizaciones sindicales con representación en esta Corporación y publicado en el Boletín Oficial de la Provincia de 13 de marzo de 2018.

Mediante Resolución de 14 de febrero de 2019, en virtud de los acuerdos anteriores donde se establece que la carrera profesional se estructura en cinco niveles, se implanta el NIVEL II de la misma a partir de dicho ejercicio. Es por ello por lo que para 2023 aparece presupuestado dicho nivel de carrera al 100% de su importe para aquellos trabajadores que la van a devengar durante el presente ejercicio 2022. Dicho importe se ha incrementado un 3,5% con respecto al presupuestado para 2022, ya que esta es la subida final prevista para dicho ejercicio.

Los importes que corresponde abonar en 2023 (carrera profesional generada en 2022) en función del grupo de pertenencia son los siguientes:

| PRESUPUESTO 2023 | | |
|------------------|------------|------------|
| GRUPO | NIVEL 1 | NIVEL 2 |
| A1 | 1.673,11 € | 3.346,22 € |
| A2 | 1.437,21 € | 2.874,42 € |
| C1 | 1.050,77 € | 2.101,54 € |
| C2 | 939,83 € | 1.879,66 € |
| AP | 829,02 € | 1.658,04 € |

Todos estos criterios fijados anteriormente han sido aplicados tanto al personal en régimen funcional como laboral.

Se han fijado determinadas cantidades para dotar el complemento de productividad, que compensará el especial rendimiento, la actividad y dedicación extraordinarias y el interés o iniciativa con que se desempeñen los puestos de trabajo y se retribuirá de acuerdo a lo determinado en la base de ejecución correspondiente, teniendo en cuenta las circunstancias



objetivas relacionadas con el tipo de puesto de trabajo y el desempeño del mismo y, en su caso, con el grado de participación en la consecución de los resultados u objetivos asignados al correspondiente programa.

Por lo que respecta a las gratificaciones por servicios extraordinarios, tendrán carácter excepcional y solamente podrán ser reconocidas por servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo sin que, en ningún caso, puedan ser fijadas en su cuantía ni periódicas en su devengo, ni originar derechos individuales en períodos sucesivos.

Ambas partidas presupuestarias son especialmente necesarias en este consorcio, ante las situaciones excepcionales de guardias y sustituciones que se dan en su personal operativo.

II. COMPARATIVA DE RETRIBUCIONES.

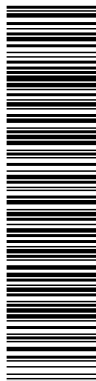
Los datos comparativos globales del presupuesto del CPEI son los siguientes:

| | 2022 | 2023 | DIFERENCIA | % |
|-------------------------------|------------------------|------------------------|---------------------|--------------|
| RETRIBUCIONES | 12.662.500,00 € | 13.258.600,00 € | 596.100,00 € | 4,71% |
| SEGURIDAD SOCIAL (160) | 4.720.000,00 € | 4.513.000,00 € | -207.000,00 € | -4,39% |
| OTROS (161-162) | 59.000,00 € | 59.000,00 € | 0,00 € | 0,00% |
| | 17.441.500,00 € | 17.830.600,00 € | 389.100,00 € | 2,23% |

Se observa que se incrementan las aplicaciones retributivas en un 4,71 %, aproximándose al incremento general previsto según el acuerdo Gobierno-Sindicatos (disminuye la previsión de contrataciones temporales). Los Seguros Sociales se ajustan a lo necesario para dar la cobertura presupuestaria a todos los puestos presupuestados (tanto los que se incluyen en la plantilla presupuestaria como los que no forman parte de ella) además de prever las cotizaciones de la productividad y gratificaciones a abonar al personal.

En la siguiente tabla, se detalla la comparativa entre 2022 y 2023:

| ART + DESC. | EDON + DESC. | 2022 | PLANTILLA 2023 | 2023 | DIFER 22-23 | % |
|--|--|------------------------|------------------------|------------------------|----------------------|---------------|
| 10-ORGANOS DE GOBIERNO Y PERSONAL DIRECTIVO. | 10100 Retribuciones básicas personal directivo | 67.500,00 € | 70.568,00 € | 71.000,00 € | 3.500,00 € | 5,19% |
| Total 10-ORGANOS DE GOBIERNO Y PERSONAL DIRECTIVO. | | 67.500,00 € | 70.568,00 € | 71.000,00 € | 3.500,00 € | 5,19% |
| 12-PERSONAL FUNCIONARIO. | 12000 Retribuciones funcionarios Grupo A1 | 33.000,00 € | 51.662,00 € | 52.000,00 € | 19.000,00 € | 57,58% |
| | 12001 Retribuciones funcionarios Grupo A2 | 43.500,00 € | 106.001,00 € | 106.000,00 € | 62.500,00 € | 143,68% |
| | 12003 Retribuciones funcionarios Grupo C1 | 166.000,00 € | 115.980,00 € | 116.000,00 € | -50.000,00 € | -30,12% |
| | 12004 Retribuciones funcionarios Grupo C2 | 2.770.000,00 € | 2.949.192,00 € | 2.950.000,00 € | 180.000,00 € | 6,50% |
| | 12005 Retribuciones funcionarios Grupo AP | 9.000,00 € | 9.009,00 € | 9.100,00 € | 100,00 € | 1,11% |
| | 12006 Premios funcionarios | 511.000,00 € | 516.966,00 € | 517.000,00 € | 6.000,00 € | 1,17% |
| | 12009 Otras retribuciones básicas | 1.000,00 € | 0,00 € | 1.000,00 € | 0,00 € | 0,00% |
| | 12100 Complemento de destino funcionarios | 2.035.500,00 € | 2.167.342,00 € | 2.168.000,00 € | 128.500,00 € | 6,30% |
| | 12101 Complemento específico funcionarios | 5.738.000,00 € | 6.036.617,00 € | 6.037.000,00 € | 299.000,00 € | 5,21% |
| | 12103 Otros complementos funcionarios | 460.000,00 € | 445.434,00 € | 445.500,00 € | -14.500,00 € | -3,16% |
| | 12400 Retribuciones funcionarios Prácticas | 1.000,00 € | 0,00 € | 1.000,00 € | 0,00 € | 0,00% |
| | 12700 Contribución a planes y fondos de pensiones funcionarios | 35.000,00 € | 0,00 € | 35.000,00 € | 0,00 € | 0,00% |
| Total 12-PERSONAL FUNCIONARIO. | | 11.807.000,00 € | 12.398.223,00 € | 12.437.600,00 € | 630.600,00 € | 5,34% |
| 14-OTRO PERSONAL | 14300 Otro personal | 388.000,00 € | 0,00 € | 350.000,00 € | -38.000,00 € | -9,79% |
| Total 14-OTRO PERSONAL | | 388.000,00 € | 0,00 € | 350.000,00 € | -38.000,00 € | -9,79% |
| 15-INCENTIVOS AL RENDIMIENTO. | 15000 Productividad | 190.000,00 € | 0,00 € | 50.000,00 € | -140.000,00 € | -73,68% |
| | 15100 Gratificaciones | 210.000,00 € | 0,00 € | 350.000,00 € | 140.000,00 € | 66,67% |
| Total 15-INCENTIVOS AL RENDIMIENTO. | | 400.000,00 € | 0,00 € | 400.000,00 € | 0,00 € | 0,00% |
| 16-CUOTAS, PRESTACIONES Y GASTOS SOC. A CARGO DEL EMPLEADOR | 16000 Seguridad Social | 4.720.000,00 € | 4.250.724,00 € | 4.513.000,00 € | -207.000,00 € | -4,39% |
| | 16200 Formación y perfeccionamiento del personal | 20.000,00 € | 0,00 € | 20.000,00 € | 0,00 € | 0,00% |
| | 16205 Seguros de vida | 38.000,00 € | 0,00 € | 39.000,00 € | 0,00 € | 0,00% |
| Total 16-CUOTAS, PRESTACIONES Y GASTOS SOC. A CARGO DEL EMPLEADOR | | 4.778.000,00 € | 4.250.724,00 € | 4.572.000,00 € | -207.000,00 € | -4,39% |
| Total general | | 17.441.500,00 € | 16.719.515,00 € | 17.830.600,00 € | 389.100,00 € | 2,23% |



Por otro lado, las diferencias entre los importes que arroja la plantilla presupuestaria y el presupuesto propuesto para 2022 se detalla en el siguiente cuadro:

| | |
|-------------------------------------|------------------------|
| PLANTILLA PESUPUESTARIA 2023 | 16.719.515,00 € |
| RETRIB. PERSONAL NO PLANTILLA | 351.000,00 € |
| PRODUCTIVIDAD | 50.000,00 € |
| GRATIFICACIONES | 350.000,00 € |
| DIFERENCIAS SEG. SOCIAL NO PLANT. | 262.276,00 € |
| PLAN DE PENSIONES | 35.000,00 € |
| SEGUROS Y FORMACIÓN | 59.000,00 € |
| REDONDEOS | 3.809,00 € |
| PRESUPUESTO 2023 | 17.830.600,00 € |

III. LIMITES A LAS CUANTIAS DE COMPLEMENTO ESPECÍFICO, PRODUCTIVIDAD Y GRATIFICACIONES.

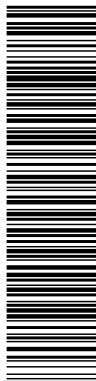
El Real Decreto 861/ 1986 de 25 de abril por el que se establece el régimen de retribuciones de los funcionarios de la Administración Local, establece en su artículo 7 lo siguiente:

1. Los créditos destinados a complemento de productividad, gratificaciones y, en su caso, complementos personales transitorios, serán los que resulten de restar a la masa retributiva global presupuestada para cada ejercicio económico, excluida la referida al personal laboral, la suma de las cantidades que al personal funcionario le correspondan por los conceptos de retribuciones básicas, ayuda familiar y complemento de destino.

2. La cantidad que resulte, con arreglo a lo dispuesto en el número anterior, se destinará:

- Hasta un máximo del 75 por 100 para complemento específico, en cualquiera de sus modalidades, incluyendo el de penosidad o peligrosidad para la Policía Municipal y Servicio de Extinción de Incendios.
- Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.
- Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.

Efectuados los cálculos sobre el proyecto de presupuesto para el ejercicio 2022 para el personal funcionario, las cantidades resultantes son las siguientes:



PRESUPUESTO 2023

| | |
|---------------------|------------------------|
| S BASE | 3.235.100,00 € |
| TRIENIOS | 517.000,00 € |
| C. DESTINO | 2.168.000,00 € |
| C. ESPEC. | 6.037.000,00 € |
| PRODUCT. | 50.000,00 € |
| GRATIF. | 350.000,00 € |
| CARRERA | 445.500,00 € |
| TOTAL | 12.802.600,00 € |
| C.ESP./14*12 | 5.174.571,43 € |

LÍMITES ART. 7 RD 861/1986

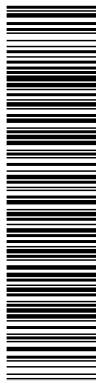
| | | |
|-----------------------------------|-----------------------|-----------------------|
| TOTAL - (BÁSICAS+ DESTINO) | 6.882.500,00 € | |
| LÍMITES | 75% C. ESP. | 5.161.875,00 € |
| | 30% PROD. | 2.064.750,00 € |
| | 10% GRATIF. | 688.250,00 € |

Dichos cálculos ponen de manifiesto que las cantidades destinadas a retribuir el complemento de productividad y las gratificaciones **no exceden del 30% y del 10%** respectivamente, fijado en el artículo 7, por lo que se cumple dicho límite. En cuanto al complemento específico, si bien el importe presupuestado supera inicialmente el límite establecido, hemos de tener en cuenta la antigüedad del RD 861/1986 y que en aquella fecha, dicho complemento computaba en 12 pagas. La normativa posterior en materia de retribuciones fue ampliando el mismo hasta incluirse en su totalidad en las pagas extras, computando en 14 pagas anuales. Si se actualizase el actual complemento a las 12 pagas anuales para las que se estableció el límite vemos que se aproxima mucho al mismo para una masa retributiva similar. Por tanto, este centro gestor entiende que no se conculca el espíritu de la norma.

IV. MODIFICACIÓN DE LA PLANTILLA Y RELACION DE PUESTOS DE TRABAJO.

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 126 del TRDLRL, 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 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 fijen con carácter general.

La ordenación de plantillas y puestos de trabajo de las Entidades Locales constituyen una manifestación de la potestad de autoorganización que nuestro ordenamiento jurídico atribuye a Municipios y Provincias (art. 4.1.a) de la Ley 7/1985, de 2 de Abril, Reguladora de las



Bases del Régimen Local) y su modificación ha de llevarse a cabo con motivo de la aprobación del Presupuesto o mediante procedimiento que sigue los trámites establecidos para la modificación de éste (art. 126.3 del TRDLRL).

En el artículo 19. Dos y Cuatro de la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022, actualmente vigente, se precisa la prohibición de incrementar retribuciones y masa salarial del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en definitiva los gastos de personal, más del incremento autorizado, sin perjuicio de aquellos incrementos que se deriven de las variaciones en el número de efectivos o la antigüedad de los empleados públicos o 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, (artículo 18.7).

Las modificaciones previstas para el ejercicio 2023 en la plantilla y RPT no tienen incidencia presupuestaria salvo la relativa al incremento general de retribuciones anteriormente explicado, al circunscribirse únicamente al cambio de denominación en determinados puestos.

V. DE LA NEGOCIACIÓN SINDICAL.

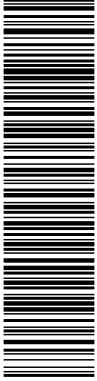
El artículo 18 de la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2021, tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en el artículo 149.1.13ª y 156.1 de la Constitución y en él se establece tanto el incremento global de las retribuciones como las cantidades que han de percibirse en concepto de sueldo y trienio por los distintos grupos y subgrupos.

En su apartado Ocho establece dicho artículo que "Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos superiores a los fijados en el apartado dos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan al mismo".

En los mismos términos se vienen redactando las distintas Leyes anuales de presupuestos anteriores a la actual y, entendemos que estará redactada la del ejercicio 2023.

Por ello, el incremento salarial previsto en el Presupuesto del Consorcio que ahora se presenta, estará supeditado en todo caso al incremento global experimentado por las retribuciones de los empleados públicos contempladas en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el ejercicio 2023, no pudiendo ser efectivo dicho incremento hasta la aprobación de esta última o hasta que el Gobierno de la Nación así lo disponga, declarada por el pleno corporativo la disponibilidad presupuestaria correspondiente.

Por su parte el artículo 37.1 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, establece que serán objeto de negociación en su ámbito respectivo y en relación con las competencias de cada administración las siguientes materias: a) La aplicación del incremento de las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas que se establezcan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado y de las Comunidades Autónomas. b) La



determinación y aplicación de las retribuciones complementarias de los funcionarios. El mismo artículo, en su apartado 2, excluye de la obligatoriedad de la negociación las decisiones de las Administraciones Públicas que afecten a sus potestades de organización. Y precisamente a esa potestad de autoorganización afecta la modificación de la Plantilla y RPT. **No obstante, se han llevado a la Mesa General de Negociación los cambios operados, con carácter informativo.**

Badajoz, a fecha de firma.

El Jefe de Servicio de Administración de RRHH

Fdo.: José Ramón Suárez Arias.

SR. INTERVENTOR DE LA DIPUTACION PROVINCIAL DE BADAJOZ.
SR. GERENTE DEL CONSORCIO DE PREVENCIÓN Y EXTINCIÓN DE INCENDIOS.