



Referència:	2021/2361F
Sol·licitud:	APROVACIÓ PRESSUPOST ANUAL
Assumpte:	APROVACIÓ PRESSUPOST GENERAL 2021
	RRHH I PERSONAL (ATG)

INFORME JURÍDICO

CAPÍTULO I – Gastos de Personal

Primero.- Del importe total del presupuesto entre los diferentes capítulos.

La dotación presupuestaria del capítulo I, gastos de personal, asciende a 22.278.755,22.

El capítulo I de gastos se ha fundamentado, tanto en la plantilla de personal, como en la relación de personal funcionario nombrado para la ejecución de programas temporales, elaborada para su aprobación conjunta con el presupuesto del año 2021, experimentando un aumento de 644.043,79 euros con respecto a 2020 que ascendía a 21.634.711,43.

Básicamente, dicho aumento responde al incremento retributivo del 0,9 por 100 que se contempla en el artículo 18.Dos de la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021 (BOE número 341 de 31/12/2020), así como la instauración de nuevos programas temporales destinados al desarrollo de políticas activas para hacer frente a las repercusiones derivadas por la actual crisis sanitaria, sobre todo en el sector económico y social.

En el presupuesto municipal para 2021 se contemplan las siguientes nuevas plazas y amortizaciones:

• Creación de 4 plazas:

a. 1 plaza de Administración General, Subescala auxiliar, Grupo C, Subgrupo C2, con el objeto de que sean cubiertas mediante la designación de nuevo personal.

a. 1 plaza de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Superior, especialidad psicología del Grupo A, Subgrupo A1.

b. 1 Plaza de personal laboral de la Categoría profesional educador del Grupo 3.2 del vigente Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Lluçmajor.

c. 1 Plaza de personal laboral de la Categoría profesional Oficial primera del Grupo 5 del vigente Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Lluçmajor.

• Amortización de 4 plazas:

d. 1 Plaza de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Superior, especialidad archivo del Grupo A, Subgrupo A1.

e. 1 Plaza de Administración Especial, Subescala Servicios especiales, Clase personal de oficios, categoría Oficial de cementerio el Grupo C Subgrupo C2.

f. 1 Plaza de personal laboral de la Categoría profesional Auxiliar educador del Grupo 6 del vigente Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Lluçmajor.

g. 1 Plaza de personal laboral de la Categoría profesional Peón del Grupo VIII del vigente Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Lluçmajor.

Es de aplicación la Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021, cuyo artículo 19 limita la incorporación de nuevo personal. En el presente caso, no se produce aumento de efectivos al crearse el mismo número de plazas que las que se amortizan. Algunos cambios obedecen a la ejecución de sentencias judiciales dictadas en 2020, como es el caso de la reconversión de la plaza de peón a oficial primera, y otros a la adaptación de los grupos de clasificación a las nuevas titulaciones oficiales en virtud del nuevo sistema educativo, como es la reconversión de la plaza de personal auxiliar educador a personal educador.

Según se desprende de los cálculos efectuados por el departamento de nóminas para la elaboración del presupuesto de gastos del año 2021, en términos de homogeneidad, para el ejercicio 2021 no ha habido incremento retributivo con respecto a 2020 de los empleados públicos incluidos en el capítulo I.

No obstante, como novedad para este ejercicio se incluyen dentro del Capítulo I, los créditos destinados para la selección de personal funcionario interino para la ejecución de programas temporales, los cuales se encontraban presupuestados en anteriores ejercicios en el Capítulo VI.

Así, en 2020 el importe total de los gastos del presupuesto destinados a personal, entre los diferentes capítulos, ascendía a 21.634.711,43 (Capítulo I 20.890.267,07 y Capítulo VI 744.444,36) frente a la cantidad total del Capítulo I del presupuesto de 2021 que asciende a 22.278.755,22.

En este contexto, la masa salarial está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales y los gastos de acción social devengados por dicho personal; así, en definitiva y en la práctica, el concepto de masa salarial se refiere a todas las retribuciones y gastos sociales de todo el personal, tanto funcionarios como personal laboral, cada uno con sus propias características de "masa salarial" en cuanto a composición, denominación, importes, etc.

Por tanto, los conceptos retributivos que la integran, tanto de los funcionarios públicos (de carrera o interinos) como del personal laboral (fijos o temporales), estarán formados por los conceptos salariales y extrasalariales que devengue el personal del Ayuntamiento, conforme a la estructura retributiva de la organización, cuyos incrementos, en términos de homogeneidad, no podrán ser superiores a los porcentajes que fije la correspondiente LPGE, de tal forma que los conceptos que deben ser comparados a efectos de calcular si la masa retributiva global se ha incrementado con respecto al año anterior, son los devengados por cada empleado público en el ejercicio anterior; todo ello, 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.

El término "homogeneidad" debe ser entendido como elemento comparativo entre las cantidades consolidadas en el Capítulo I y VI del Presupuesto del ejercicio anterior y las previstas en el Capítulo I del nuevo Presupuesto, pero comparadas en los mismos términos (mismo número de efectivos, misma antigüedad y situación personal); por tanto, si se trata

de nuevo personal por programa, que no se hallaba en el Presupuesto del ejercicio anterior, están excluidos de ese cálculo de masa salarial al no hallarse en la referida homogeneidad.

Por otro lado, la dotación presupuestaria del personal interino por programas, que tiene un carácter temporal y con una duración no superior a tres años, de conformidad a lo establecido en el art. 10.1.c) del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, así como en la normativa autonómica Ley 3/2007, de 27 de marzo, de Función Pública de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears; la Ley 14/2014, de 29 de diciembre, de Finanzas de la Comunidad Autónoma de las Illes Balears; y en el Decreto 75/2004, de 27 de agosto, de desarrollo de determinados aspectos de la Ley de finanzas y de las Leyes de Presupuestos de la CAIB, tiene su reflejo en el capítulo I del presupuesto de gastos.

a. Se crea el programa de “Apoyo de la gestión de los sectores económicos por la crisis sanitaria”, al que se le asigna 2 puestos de Administración General, Subescala administrativa, Grupo C, Subgrupo C; y 1 puesto de Administración General, Subescala técnica, Grupo A, Subgrupo A1.

b. Se crea el programa de “apoyo a la gestión de servicios sociales por la crisis sanitaria” que se le asigna 1 puesto de Administración Especial, Subescala Técnica, Clase Media, Grupo A, Subgrupo A2;

c. Se crea el programa de refuerzo del servicio de ayuda a domicilio a raíz de las crisis ocasionada por el Covid-19 asignándole 2 puestos de personal laboral de trabajador/a familiar del Grupo 6 del convenio colectivo;

d. Se crea el programa de gestión e intervención en las situaciones de riesgo y necesidad social ocasionada por el Covid-19 al que se le asigna 1 puesto de personal laboral de la categoría asistente social del Grupo 2 del convenio colectivo.

e. Se crea el programa de “apoyo, gestión e impulso a la tramitación de los expedientes de responsabilidad patrimonial” al que se le asigna 1 puesto de Administración General, Subescala técnica, Grupo A, Subgrupo A1.

f. Se elimina el Programa de impulso e implantación del Reglamento de participación ciudadana, el cual tenía asignado 1 puesto de Administración General, Subescala auxiliar, Grupo C, Subgrupo C2

g. Se elimina, el Programa de Implantación del Registro de Personal el cual tenía asignado 1 puesto de Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1 y 1 puesto de Administración General, Subescala auxiliar, Grupo C, Subgrupo C2

h. Se elimina el Programa de Apoyo a la gestión deportiva, el cual tenía asignado 1 puesto de Administración Especial, Subescala Técnica, Grupo A, Subgrupo A1.

En cuanto a la selección de personal funcionario o la contratación de personal laboral para el desarrollo de programas temporales, se quiere hacer constar que dichos programas tienen por objeto el desarrollo de tareas estrictamente coyunturales, con un ámbito temporal delimitado y una justificación y objetivos concretos que se deben alcanzar dentro del ámbito temporal que se haya fijado en el propio programa.

No obstante ello, se advierte que el recurso continuo y reiterado hacía estos programas, puede derivar en que nos encontremos frente a necesidades no meramente temporales,

sino estructurales, que no habilitan al recurso a la contratación de trabajadores temporales o al nombramiento de funcionarios interinos para programas temporales.

Segundo.- De las Retribuciones y gastos de personal

Seguidamente se analizan las retribuciones y gastos de personal que se contemplan en el presente presupuesto, cuya legislación aplicable está constituida, fundamentalmente, por:

- Ley 7/1985, Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, en adelante LBRL.
- Real Decreto Legislativo 781/1986, 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. de 18 de abril, por el que se aprueba el texto refundido de las Disposiciones Legales Vigentes en materia de Régimen Local, en adelante TRRL.
- Real Decreto Legislativo 5/2015, 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. de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, en adelante TREBEP.
- Real Decreto 861/1986, Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local. de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, en adelante RRFAL.
- Ley 6/2018, Ley 6/2018, de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. de 3 de julio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018, en adelante LPGE 2018.

I.- Ley 7/1985, Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local

El artículo art.75.bis de la Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local, en adelante LBRL, introducido por la Ley 27/2013, de 27 de diciembre, de Racionalización y Sostenibilidad de las Administraciones Locales, en adelante LRSAL, dispone que: *“En el marco de lo establecido en la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, y en el artículo 93.2 art.93.2 Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera. de esta Ley, las Leyes anuales de Presupuestos Generales del Estado podrán establecer un límite máximo y mínimo total que por todos los conceptos retributivos pueda percibir el personal al servicio de las Entidades Locales y entidades de ellas dependientes en función del grupo profesional de los funcionarios públicos o equivalente del personal laboral, así como de otros factores que se puedan determinar en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de cada año”*. Límite que, a fecha de hoy, todavía no se ha establecido.

Añade el artículo 93 de la LBRL que:

“1. Las retribuciones básicas de los funcionarios locales tendrán la misma estructura e idéntica cuantía que las establecidas con carácter general para toda la función pública.



2. Las retribuciones complementarias se atenderán, asimismo, a la estructura y criterios de valoración objetiva de las del resto de los funcionarios públicos. Su cuantía global será fijada por el Pleno de la Corporación dentro de los límites máximos y mínimos que se señalen por el Estado.

3. Las Corporaciones locales reflejarán anualmente en sus presupuestos la cuantía de las retribuciones de sus funcionarios en los términos previstos en la legislación básica sobre función pública.”

II.- Real Decreto Legislativo 781/1986, 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 similares términos 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 TRRL, cuyo artículo 129 dispone que corresponde al Gobierno, a propuesta del Ministerio establecer los límites máximos y mínimos de las retribuciones complementarias de los funcionarios de Administración Local. Asimismo, añade en sus artículos 153 del y 154 lo siguiente:

Artículo 153 TRRL:

“1. Los funcionarios de Administración local sólo serán remunerados por las Corporaciones respectivas, por los conceptos establecidos en el artículo 23 art.23 Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la Reforma de la Función Pública. de la Ley 30/1984, de 2 de agosto (en la actualidad art. 21 y ss. TREBEP art.21 Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.).

2. En su virtud, no podrán participar en la distribución de fondos de ninguna clase ni percibir remuneraciones distintas a las comprendidas en dicha Ley ni, incluso, por confección de proyectos, o dirección o inspección de obras, o presupuestos, asesorías o emisión de dictámenes e informes.

Las cantidades procedentes de los indicados fondos se incluirán en el presupuesto de ingresos de las Corporaciones.

3. La estructura, criterios de valoración objetiva, en su caso, y cuantías de las diversas retribuciones de los funcionarios de Administración local, se regirán por lo dispuesto en el artículo 93 art.93 Ley 7/1985, de 2 de abril, reguladora de las Bases del Régimen Local. de la Ley 7/1985, de 2 de abril.”

Artículo 154 TRRL:

“1. 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.

Cuando tales límites hagan referencia a la cuantía global de las retribuciones de los funcionarios, se entenderán sin perjuicio de las ampliaciones de plantillas que puedan efectuarse, de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 126.2 art.126.2 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. y 3 art.126.3 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. de esta Ley.

2. Lo dispuesto en el párrafo segundo del número anterior no obstará a que, por la Ley de Presupuestos o por otras leyes especiales o coyunturales, puedan establecerse reglas específicas para ciertos casos o limitaciones a la cuantía de las retribuciones individuales.

3. La ordenación del pago de gastos de personal tendrá preferencia sobre cualquier otro que deba realizarse con cargo a los fondos de la respectiva Entidad. Reglamentariamente se regulará el procedimiento sustitutivo para el percibo por los interesados de las cantidades que indebidamente hayan dejado de satisfacerse.”

III.- Real Decreto Legislativo 5/2015, 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.

El Real Decreto Legislativo 5/2015, 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, en adelante TREBEP, es aplicable de conformidad con su artículo 2 al personal funcionario y, en lo que proceda, al personal laboral de las Entidades Locales. Fundamentalmente el TREBEP, en lo que a estos efectos se refiere, realiza una definición de las retribuciones básicas y complementarias. Así los artículos 23 y 24 disponen que:

Artículo 23. TREBEP:

“Las retribuciones básicas, que se fijan en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, estarán integradas única y exclusivamente por:

- a) El sueldo asignado a cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo.*
- b) Los trienios, que consisten en una cantidad, que será igual para cada Subgrupo o Grupo de clasificación profesional, en el supuesto de que éste no tenga Subgrupo, por cada tres años de servicio.”*

Artículo 24. TREBEP

“La cuantía y estructura de las retribuciones complementarias de los funcionarios se establecerán por las correspondientes leyes de cada Administración Pública atendiendo, entre otros, a los siguientes factores:

- a) La progresión alcanzada por el funcionario dentro del sistema de carrera administrativa.*
- b) La especial dificultad técnica, responsabilidad, dedicación, incompatibilidad exigible para el desempeño de determinados puestos de trabajo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo.*
- c) El grado de interés, iniciativa o esfuerzo con que el funcionario desempeña su trabajo y el rendimiento o resultados obtenidos.*
- d) Los servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo.”*

También insiste en la determinación de las cuantías y de los incrementos retributivos, en su artículo 21, que dispone que:

“1. Las cuantías de las retribuciones básicas y el incremento de las cuantías globales de las retribuciones complementarias de los funcionarios, así como el incremento de la masa

salarial del personal laboral, deberán reflejarse para cada ejercicio presupuestario en la correspondiente Ley de Presupuestos.

2. No podrán acordarse incrementos retributivos que globalmente supongan un incremento de la masa salarial superior a los límites fijados anualmente en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el personal.”

IV.- Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local.

El Real Decreto 861/1986, de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de Administración Local, en adelante RRFAL, después de determinar respecto a las retribuciones básicas que la cuantía de las retribuciones básicas de los funcionarios de Administración Local será la que se fije en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año correspondiente y deberán reflejarse anualmente en el presupuesto de cada Corporación Local, y que el sueldo, trienios y pagas extraordinarias se devengarán y harán efectivos de conformidad con la legislación aplicable a los funcionarios de la Administración Civil del Estado, posteriormente establece, en los artículos 3 y siguientes las características de los distintos conceptos de las retribuciones complementarias: complemento de destino, complemento específico, productividad y gratificaciones.

Esta norma, en su artículo 7, establece una serie de límites a la cuantía global de los complementos específicos, de productividad y gratificaciones. De tal manera que:

1º. Los créditos destinados a complemento específico, 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.

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

a) 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.

b) Hasta un máximo del 30 por 100 para complemento de productividad.

c) Hasta un máximo del 10 por 100 para gratificaciones.

Pues bien, según los cálculos efectuados por la Intervención municipal para la determinación del cumplimiento de los mencionados límites máximos, el presupuesto de 2021 arroja las siguientes cantidades:

Masa retributiva global:	10.229.987,18 (1)
Retribuciones básicas (SB +Trienios)	2.893.725,96 (2)
Complemento de destino:	1.478.799,16 (3)
Ayudas sociales	66.700,00 (4)



Base de càlculo (1)-(2)-(3)-(4) 5.790.762,06 (5)

Complemento Específico: 3.877.822,03

Límite hasta un máx. 75% Sobre (5) = 4.343.071,55

NO SUPERA EL LÍMITE 61,56%

Complemento productividad: 319.426,22

Límite hasta un máx. 30% Sobre (5) = 1.737.228,71

NO SUPERA EL LÍMITE 5,87%

Gratificaciones: 180.504,16

Límite hasta un máx. 10% Sobre (5) = 1.737.228,71

NO SUPERA EL LÍMITE 3,80%

Vistos los cálculos, se informa que los gastos de personal cumplen la legislación de Presupuestos Generales del Estado para este ejercicio y, como se puede observar, las cantidades destinadas al complemento específico, de productividad y gratificaciones se encuentran dentro de los límites establecidos por la normativa vigente.