



## ORZAMENTO XERAL.

### EXERCICIO 2019

#### MEMORIA CADRO DE PERSOAL 2019

O artigo 90.1 da Lei 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de Bases de Réxime Local establece que corresponde a cada Corporación local aprobar anualmente, a través do Orzamento, o cadro de persoal, que deberá comprender todos os postos de traballo reservados a funcionarios, persoal laboral e eventual. Sinálase no apartado 2 do mesmo artigo que as Corporacións locais formarán a relación de todos os postos de traballo existentes na súa organización, nos termos previstos na lexislación básica sobre función pública.

Con referencia ó anterior, o artigo 74 da lei 7/2007 de 12 de abril, do Estatuto Básico do Empregado Público dispón que as Administracións Públicas estruturarán a súa organización a través de relacións de postos de traballo ou outros instrumentos organizativos similares que comprenderán, polo menos, a denominación dos postos, os grupos de clasificación profesional, os corpos ou escalas, no seu caso, a que estean adscritos, os sistemas de provisión e as retribucións complementarias.

Conforme dispón o artigo 69 do Estatuto Básico do Empregado Público, a planificación dos recursos humanos nas Administracións Públicas terá como obxectivo contribuír á consecución da eficacia na prestación dos servizos e da eficiencia na utilización dos recursos económicos dispoñibles mediante a dimensión adecuada dos seus efectivos, a súa mellor distribución, formación, promoción profesional e mobilidade.

O cadro de persoal que forma parte do proxecto de orzamentos municipais para 2019 responde á nova estrutura fixada na Relación de Postos de Traballo (RPT) do concello de Ames, cuxa modificación foi aprobada definitivamente polo Pleno do Concello o día 29 de decembro de 2016 e incorpora as modificacións levadas a cabo no ano 2017 e 2018. No ano 2018 concretamente, levouse a cabo a creación dos postos de mestres/as da ENMA que se inclúen no cadro de persoal laboral fixo, en cumprimento das sentenzas polas que se declaraban indefinidos non fixos aos traballadores/as, o mesmo sucedeu co posto de aparelador/a, incluído na RPT despois da sentenza pola que se declaraba indefinida non fixa a persoa que desempeñaba as funcións dos posto, e que se incorpora ao cadro de persoal funcionario. Así mesmo creouse o posto de tractorista que tiña o seu reflexo en 2017 no cadro de persoal laboral temporal, e que pola súa natureza estrutural se creou na RPT e se incluíu no cadro de persoal laboral fixo. Xa no ano 2019 aprobouse a 8ª modificación da RPT (Pleno de 28.02.2019) creándose o posto de técnico/a de educación que ten o seu reflexo no cadro de persoal funcionario, amortizando os posto de técnico/a de educación de adultos por xubilación da titular, este posto constaba no cadro de persoal laboral fixo en 2018.

En base aos antecedentes expostos os cadros de persoal estrutúranse da seguinte maneira:

1. Cadro de persoal funcionario: reflexa os postos desta natureza creados na RPT facendo constar o departamento e servizo no que se encadran, recollese en cada caso o código numérico que aparece na RPT.

Así mesmo as retribución aparecen desglosadas en términos anuais por soldo, trienios, pagas extras e complementos tanto de destino como específicos.

Recóllese un cadro de observacións que ven a aclarar o vínculo co concello segundo o decreto de adscrición de 30 de marzo de 2017 (resolución de alcaldía nº 774/2017).

2. Cadro de persoal funcionario por programas: Recóllese neste cadro aquelas retribución correspondentes aos traballadores/as que manteñen unha vinculación co concello de funcionario/a interino por programas e que foron adscritas temporalmente a algún posto do cadro de persoal funcionario. As retribucións recollidas son unicamente as dos trienios que lle corresponden xa que as retribucións totais anuais teñen o seu reflexo no cadro de persoal funcionario, identifícase no apartado de observacións o código do posto ao que se atopan adscritas. Polo tanto, as retribucións anuais serán o resultado de sumar os retribucións recollidas no cadro de funcionario por programas (trienios) e as do posto co que se identifican no cadro de funcionarios.
3. Cadro de persoal laboral fixo: reflexa os postos desta natureza creados na RPT facendo constar o departamento e servizo no que se encadran, recollese en cada caso o código numérico que aparece na RPT.

Así mesmo as retribución aparecen desglosadas en términos anuais por soldo, trienios, pagas extras e complementos tanto de destino como específicos.

Recóllese un cadro de observacións que ven a aclarar o vínculo co concello segundo o decreto de adscrición antes mencionado.

4. Cadro de persoal laboral temporal:
  - A) Retribucións de traballadores/as que manteñen unha vinculación co concello laboral temporal por obra ou servizo determinado ou indefinidos non fixos pero que se identifican funcionalmente con postos do cadro de persoal laboral fixo, pero que o seu vínculo sigue sendo temporal. Optouse por recoller unicamente neste cadro o importe dos trienios ( como sucede co persoal funcionario interino por programas). A este persoal ao que se lle recoñece unha identidade funcional con algún posto recollido no cadro de persoal laboral fixo, fáiselle constar o código do posto de adscrición aos efectos retributivos. As súas retribucións anuais serán o resultado de sumar os retribucións recollidas no cadro de persoal laboral temporal (trienios) e as do posto co que se identifican no cadro de persoal laboral fixo.
  - B) Retribucións correspondentes aos traballadores/as que se ten previsto contratar a través para programas concretos (subvencionados ou non), e cuxo vínculo é temporal, é con carácter xeral de duración inferior ao ano ( Programa April Rural (9 meses) e Programa do Plan de Prevención de incendios (5 meses) .

### **Incrementos retributivos en 2019.**

Real Decreto-lei 24/2018, de 21 de decembro, polo que se aproban medidas urxentes en materia de retribucións no ámbito do sector público, establece que no seu artigo 3. Dous que no ano 2019, as retribucións do persoal ao servizo do sector público non poderán experimentar un incremento global superior ao 2,25 por cento respecto das vixentes a 31 de decembro de 2018, en termos de homoxeneidade para os dous períodos da comparación, tanto polo que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo e sen considerar a tales efectos os gastos de acción social que, en termos globais, non poderán experimentar ningún incremento en 2019 respecto dos de 2018.



Ademais do anterior, se o incremento do Produto Interior Bruto (PIB) a prezos constantes en 2018 alcanzase ou superase o 2,5 por cento engadírase, con efectos de 1 de xullo de 2019, outro 0,25 por cento de incremento salarial. Para un crecemento inferior ao 2,5 por cento sinalado, o incremento diminuirá proporcionalmente en función da redución que se produciu sobre devandito 2,5 por cento, de maneira que os incrementos globais resultantes serán:

PIB igual a 2,1: 2,30 %.

PIB igual a 2,2: 2,35 %.

PIB igual a 2,3: 2,40 %.

PIB igual a 2,4: 2,45 %.

Ademais, poderase autorizar un incremento adicional do 0,25 por cento da masa salarial para, entre outras medidas, a implantación de plans ou proxectos de mellora da produtividade ou a eficiencia, a revisión de complementos específicos entre postos con funcións equiparables, a homologación de complementos de destino ou a achega a plans de pensións. Nas Administracións e resto de entidades do sector público definido neste artigo en situación de superávit orzamentario no exercicio 2018, este incremento adicional poderá alcanzar o 0,3 por cento.

Deste xeito os cadros de persoal que acompañan ao orzamento xa recollen o incremento da masa salarial con respecto a 31.12.2018 do 2,25%.

Neste exercicio consignase na aplicación orzamentaria 929.50000 ( fondo de continxencia) crédito para facer fronte aos seguintes conceptos:

Incremento salarial do 0,25% dende xullo Artigo 3. Dous Real Decreto-lei 24/2018, condicionado ao incremento do PIB	<b>93.974,48 euros</b>
Incremento salarial do 0,30% para implantación de plans ou proxectos de mellora da produtividade ou a eficiencia, a revisión de complementos específicos entre postos con funcións equiparables Artigo 3. Dous Real Decreto-lei 24/2018, condicionado ao cumprimento da estabilidade orzamentaria	<b>22.553,00 euros</b>
Negociación segunda fase da RPT ( adecuacións retributivas singulares)	<b>30.000,00 euros</b>
<b>Total</b>	<b>146.527,48 euros</b>

**Horas extras/gratificacións e complementos por horas festivas ou nocturnas:**

No orzamento 2019 consignouse crédito por estes conceptos atendendo aos importes consignado no ano 2018 .

	Importe
<b>Compens. Policía festivos e nocturnos</b>	135.000,00
<b>H.E. Persoal laboral</b>	23.000,00
<b>Gratificación</b>	60.000,00
<b>Horas Complementarias</b>	6.414,00

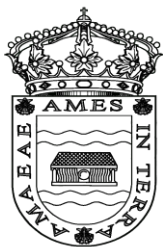
**Fondo Social:**

O orzamento 2019 recolle a partida destinada ao fondo social, o importe mantense nos importes dos últimos exercicios.

Outros gastos de persoal	Importe
Fondo de Acción Social	60.000,00

**A estrutura retributiva no orzamento no capitulo 1 para 2019 queda establecida da seguinte maneira:**

Gastos de persoal	Importe
Anexo de funcionarios	2.226.500,29
Anexo de funcionarios por programas	65.895,28
Anexo persoal laboral fixo	3.255.505,14
Anexo persoal laboral temporal	76.615,60
Anexo eventual	104.012,30
Anexo órganos de Gobierno	243.611,64
Seguridade Social	1.908.209,05
Total	7.880.349,30



Outros gastos de persoal	Importe
Complemento compensación nocturnidade/festividade policía local	135.000,00
Horas extras persoal laboral	23.000,00
Gratificacións funcionarios	60.000,00
Horas complementarias	6.414,00
Seguros persoal	4.000,00
Fondo de Acción Social	60.000,00
Seguridade Social conceptos anteriores	60.335,70
Sentenzas persoal (atrasos ss ENMA e Sentenza Conserxe Pavillón Polideportivo do ano 2018)	140.000,00
Substitucións	30.000,00
<b>Total</b>	<b>518.749,70</b>

<b>Total Capítulo I</b>	<b>8.399.099,00</b>
-------------------------	---------------------

Fondo de continxencia (Cap. V)	Importe
Incremento salarial do 0,25% dende xullo Artigo 3. Dous Real Decreto-lei 24/2018, condicionado ao incremento do PIB	93.974,48
Incremento salarial do 0,30% para implantación de plans ou proxectos de mellora da produtividade ou a eficiencia, a revisión de complementos específicos entre postos con funcións equiparables Artigo 3. Dous Real Decreto-lei 24/2018, condicionado ao cumprimento da estabilidade orzamentaria	22.553,00
Negociación segunda fase da RPT ( adecuacións retributivas singulares)	30.000,00
<b>Total</b>	<b>146.527,48</b>

<b>Total Persoal (Cap I e Cap V)</b>	<b>8.545.626,48</b>
--------------------------------------	---------------------

**Adecuación á Lei de Orzamentos Xerais do Estado do incremento da masa salarial.**

A tenor das previsións contidas no Real Decreto-lei 24/2018, de 21 de decembro, en liña co previsto en similares termos nos anos anteriores, analizaremos as prohibicións de incremento da masa salarial, entendendo que deben interpretarse, en termos de homoxeneidade para os dous períodos da comparación, tanto polo que respecta a efectivos de persoal como á antigüidade do mesmo.

Artigo 3.dous "A masa salarial do persoal laboral, que poderá incrementarse na porcentaxe máxima previsto no apartado Dous deste artigo, en termos de homoxeneidade para os dous períodos obxecto de comparación, está integrada polo conxunto das retribucións salariais e extrasalariais debeñadas polo devandito persoal no ano anterior, tendo en conta o incremento anual consolidado do 1,75 por cento autorizado para 2018".

Atendendo ao anterior no orzamento do exercicio 2018, non se establecen incrementos salariais con respecto ao orzamento de 2018 en términos de homoxeneidade.

**A primeira tenente de alcalde  
Alcaldesa por delegación (Decreto 551/2019)**

**Genma Otero Uhía**