Esta es una copia impresa del documento electrónico generada por la aplicación informática Portafirmas.
Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://www.sede.dival.es/opencms/opencms/portal/index.jsp?opcion=verifica

DIPUTACIÓ DE VALÈNCIA
Recursos Humanos y Organización

INFORME CAPÍTULO 1
PRESUPUESTO 2024

El 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, en su artículo 162 establece que los presupuestos generales de las entidades locales constituyen la expresión cifrada, conjunta y sistemática de las obligaciones que, como máximo, pueden reconocer la entidad, y sus organismos autónomos, y de los derechos que prevean liquidar durante el correspondiente ejercicio, así como de las previsiones de ingresos y gastos de las sociedades mercantiles cuyo capital social pertenezca íntegramente a la entidad local correspondiente. Constituye una parte importante del presupuesto, los gastos de personal contenidos en el capítulo 1 del mismo.

El Capítulo 1 debe contener todos los créditos necesarios para poder atender adecuadamente al cumplimiento de las necesidades y obligaciones que se generen en materia de personal, siempre dentro de los límites establecidos, en materia de gastos de personal, por las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado.

La previsión de gastos en el capítulo 1 para el ejercicio 2024 asciende a 83.303.924,76 €, lo que supone un incremento con respecto al ejercicio anterior de 4,55 %, en términos globales. Para la determinación de las dotaciones presupuestarias en este capítulo se han tenido en cuenta, como elementos más relevantes, las siguientes consideraciones en su configuración:

- La valoración de la relación de puestos de trabajo tal y como está estructurada a 31 de diciembre de 2023. Las características de cada puesto de trabajo son las que nos permiten establecer una valoración económica de los mismos y en función de ellas se consignan los créditos necesarios en cada aplicación presupuestaria. En el momento de elaborar este presupuesto, no se ha aprobado la correspondiente ley de presupuestos generales del Estado para el 2024, no obstante, se prevé para el próximo año una subida inicial del 2%, de conformidad con el "Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI" aprobado por Resolución de la Secretaría de Estado de Función Pública, de 14 de noviembre de 2022 (BOE nº 276 de 17-11-2022). Por tanto, este porcentaje de incremento se ha reflejado en la propuesta del presupuesto 2024, no obstante, se ha de considerar no disponible y se aplicará efectivamente el porcentaje correspondiente cuando se apruebe la normativa estatal o se den las circunstancias exigidas para ello.

  Es necesario indicar que los puestos de trabajo se valoran todos de la misma manera, salvo por lo que respecta a los puestos vacantes en los que no existe ninguna persona adscrita. En éstos, para evitar incrementar el presupuesto innecesariamente mediante la consignación de créditos que es posible que no vayan a gastarse en el ejercicio siguiente,

Esta es una copia impresa del documento electrónico generada por la aplicación informática Portafirmas.
Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://www.sede.dival.es/opencms/opencms/portal/index.jsp?opcion=verifica

DIPUTACIÓ DE VALÈNCIA
Recursos Humanos y Organización

se ha considerado no valorarlos para todo el ejercicio (12 meses) sino que se ha imputado su coste por un periodo temporal menor, cinco meses. Todo ello, sin considerar aquellas vacantes que sabemos que cubriremos en breve, bien por tener prácticamente finalizado el proceso de selección previsto en la correspondiente oferta de empleo pública, el proceso de provisión o la previsión de nombramiento de funcionarios interinos en vacante. Dado el sobrante que se ha producido en el capítulo 1 durante este ejercicio, se prevé que con la valoración realizada tendremos crédito suficiente para atender necesidades futuras.

A su vez, en el presupuesto se ha incorporado la valoración de la propuesta de modificación de la relación de puestos de trabajo que, en el momento de elaborar este presupuesto, no se ha aprobado, pero se espera que se acuerde en el próximo mes de enero 2024. El gasto anual que implican las modificaciones previstas, a la fecha de elaboración de este informe, asciende 2.408.162,59 € de los cuales 1.992.121,89 € corresponden a retribuciones y 416.040,70 € a costes de seguridad social.

Además de los conceptos retributivos propios de las características de cada puesto de trabajo, se tienen en cuenta también los conceptos económicos ligados al empleado y no al puesto, presupuestándolos para todo el ejercicio, tales como antigüedad (cumplimiento de nuevos trienios), sexenios, pluses de transporte, complementos personales transitorios, etc.

- La previsión de temporales para el ejercicio 2024 no se puede saber con tanta antelación, por lo que hacemos una estimación del gasto similar al que se ha producido en el ejercicio 2023.

El incremento del presupuesto del capítulo 1 con respecto al ejercicio 2023 se fija en un 4,55% en términos globales.

Hay que tener en cuenta que la comparación se ha realizado con respecto al capítulo 1 del presupuesto 2023 aprobado (sesión plenaria de 30 de noviembre de 2022), éste reflejaba únicamente el incremento de las retribuciones del 2,5% previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023. Sin embargo, la Ley 31/2022 de 23 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, preveía un incremento adicional respecto de las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2022 y con efectos de 1 de enero de 2023 del 0,5 %. Este incremento estaba vinculado a la evolución del Índice de Precios al Consumo Armonizado (IPCA). Si la suma del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 fuera superior al 6 por ciento, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5 por ciento. Visto que se cumplieron las premisas para aplicar este incremento adicional el cual se hizo

FIRMADO
1.- Jefe servicio gestión y desarrollo RRHH de DIPUTACION - Juan Manuel Olmo Saez 01-dic-2023 13:08:18

DIPUTACIÓ DE VALÈNCIA
Recursos Humanos y Organización

efectivo en la nómina de los empleados del mes de noviembre de 2023. Por todo ello, el incremento total de las retribuciones en 2023, con respecto a las del ejercicio anterior fue del 3%.

Este incremento adicional del 0,5 % se añade a la diferencia reflejada entre los ejercicios 2023 y 2024.

Por otra parte, debemos considerar que los límites presupuestarios establecidos en las respectivas leyes de presupuestos generales del Estado se han de aplicar 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. Como se ha descrito anteriormente, el presupuesto contiene una modificación de la relación de puestos de trabajo, que se acordará probablemente en el pleno de enero de 2024 y que, a fecha de elaboración de este informe, asciende a un total de 2.408.162,59 €.

El necesario cumplimiento de la limitación presupuestaria, a fin de proveer la contención del gasto público, debe armonizarse con la necesaria prestación eficiente de los servicios públicos mediante una organización adecuada del empleo público, como expresión de la potestad de autogobierno consagrada en el art. 140 CE y autoorganización del artículo 4 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases de Régimen Local.

La relación de puestos de trabajo es un instrumento de ordenación que debe estar al servicio de las necesidades de la Administración para dar respuesta a las necesidades inmediatas que pudieran surgir en la labor de organizar de manera eficiente sus efectivos públicos, lo que justifica la potestad de modificación de dicho instrumento. La posibilidad de llevar a cabo esta actuación tiene su legitimidad en el marco de la competencia de autoorganización de la administración pública para vertebrar sus recursos humanos, según dispone también el artículo 72 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.

El Tribunal Supremo en esta materia vino manteniendo (entre otras STS de 17 de febrero de 1997, STS 1056/1997) que la potestad autoorganizativa de las administraciones públicas atribuía a éstas la facultad de organizar los servicios, en la forma que estimaran más conveniente a razón de una mayor eficacia para satisfacer los intereses generales a la que le compete el mandato contenido en el art. 103.1 de la Constitución Española. El reconocimiento de la potestad de auto organización que corresponde a cada Corporación Local, constituye un componente esencial de la autonomía de la gestión de sus respectivos intereses. La nueva Corporación constituida en julio de 2023 ha planteado unos objetivos de gobierno que requieren adaptar la estructura organizativa existente a las nuevas expectativas y necesidades que se propone alcanzar.

Esta modificación de la RPT ha supuesto crear 71 puestos de trabajo nuevos, suprimir 40 y modificar algunas de las características de 202 puestos. A pesar de la cantidad de cambios que se van a operar, éstos responden a la adaptación a las nuevas necesidades que requiere la nueva

Esta es una copia impresa del documento electrónico generada por la aplicación informática Portafirmas.
Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://www.sede.dival.es/opencms/opencms/portal/index.jsp?opcion=verifica

DIPUTACIÓ DE VALÈNCIA
Recursos Humanos y Organización

Corporación constituida como resultado de las últimas elecciones locales celebradas y, en ningún caso, supone un incremento lineal y global para todos los trabajadores.

Por tanto, respetando los límites presupuestarios que deben referirse, no solo al aspecto cuantitativo sino también al cualitativo, para poder realizar la valoración en términos de homogeneidad, la limitación deberá referirse en atención a puestos y efectivos ya existentes, en base a los cuales se deberá realizar la oportuna comparativa, identificando si ha existido un cambio retributivo o no. Todo ello justifica que se excluyan de los límites presupuestarios la modificación de la relación de puestos de trabajo que se va a celebrar, puesto que rompe los criterios de homogeneidad entre los dos periodos analizados (2023 y 2024).

La diferencia, así entendida, entre el capítulo 1 del 2023 y del 2024 se sitúa en un 1,53 % en términos globales, lo que supone que no se supera el límite previsto que se establecerá en la ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2024, esto es, 2 %.

Teniendo en cuenta todas las premisas anteriores, y para cumplir con el artículo 168.1 C del TRLRHL, se ha remitido a Intervención el anexo de personal diferenciando por tipo del mismo: diputados, personal eventual y resto de personal al servicio de la Diputación (sector no sanitario y sector sanitario), incluido el personal laboral no empleado público, la relación de puestos de trabajo y la plantilla.

Esta es una copia impresa del documento electrónico generada por la aplicación informática Portafirmas.
Mediante el código de verificación puede comprobar la validez de la firma electrónica de los documentos firmados en la dirección web: https://www.sede.dival.es/opencms/opencms/portal/index.jsp?opcion=verifica

FIRMADO

1.- Jefe servicio gestión y desarrollo RRHH de DIPUTACION - Juan Manuel Olmo Saez 01-dic-2023 13:08:18