



AYUNTAMIENTO DE
SAN JUAN
DE AZNALFARACHE

- Negociado de Intervención -

INFORME DE INTERVENCION

D^a. BLANCA BUEZAS MARTINEZ, INTERVENTORA ACCDTAL. DE FONDOS DE ESTE AYUNTAMIENTO, TIENE EL HONOR DE INFORMAR:

En relación a la Providencia del Teniente de Alcalde Delegado de Gobierno Interior de fecha 6 de junio de 2.016 , sobre el expediente tramitado para la modificación de la jornada laboral de determinados trabajadores del Ayuntamiento, he de indicar que sobre este asunto he emitido anteriormente dos informes uno con fecha 12 de noviembre de 2.015 y otro el pasado 16 de Mayo de 2.016 en los que se pone de manifiesto un incumplimiento de la regla de gasto, con la obligación de aprobar un plan económico-financiero para reconducir la situación en el que se detallen las medidas a adoptar para hacer frente a esa situación.

Para determinar el techo de gasto autorizado en un ejercicio deben utilizarse los empleos no financieros correspondientes al último ejercicio en el que se haya cumplido la regla de gasto , lógicamente actualizado con la tasas de referencia aprobadas para cada ejercicio.

- La Tasa de referencia para el ejercicio 2014 fue del 1,5% (Consejo de Ministros de 28/06/2013)
- - Tasa de referencia para el ejercicio 2015 es del 1,3% (Consejo de Ministros de 27/06/2014).
- - Tasa de referencia para el ejercicio 2016 es del 1,8% (Consejo de Ministros de 10/07/2015).

Entendemos por gastos no recurrentes aquellos que se producen en un ejercicio pero que no se van a repetir en el futuro. En estos casos, el incumplimiento de la regla de gasto o de la estabilidad presupuestaria no implica necesariamente que se vaya a incumplir la regla de gasto o la estabilidad en los ejercicios sucesivos.

Ahora bien, si el incremento del gasto tiene carácter recurrente y estructural, es decir, que se repite el mismo gasto año tras año, el incremento del gasto , si no existe margen

en la capacidad de financiación u otras medidas que compensen ese incremento, puede dar lugar a un incumplimiento de la estabilidad presupuestaria y de la regla de gasto

Existe la obligación de que toda medida o acuerdo que conlleve un crecimiento del gasto público estructural, debe ir acompañada, simultáneamente, de los recursos necesarios o de reducciones proporcionales de gasto.

Este aumento de jornada, supone un aumento de gasto estructural tal como manifesté en mis escritos anteriores al tratarse de personal fijo y/o indefinido no fijo.

La forma de distribuir este techo de gasto entre los distintos capítulos del Presupuesto (de los Capítulos I a VII, excepto intereses) corresponde a una decisión política, respetando siempre lo que la Ley de Presupuestos establece para los gastos de personal y cualquier otra limitación existente.

En cuanto a los gastos de personal, además de verse afectados por las limitaciones de la regla de gasto que afectan a todos los gastos antes mencionados, la Ley 48/2015, de 29 de octubre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2016 -LPGE 2016-, se encarga de establecer el límite máximo de incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público y dispone en su art. 19.2 :

- *“En el año 2016, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2015, 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.”*

Esto tiene una incidencia directa e inmediata sobre la aprobación de los Presupuestos de las distintas Entidades Locales para el ejercicio 2016, puesto que viene a condicionar la política retributiva en materia de personal de las distintas Administraciones Locales y pueden ser objeto de impugnaciones posteriores, tras la aprobación, por parte de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno.

Las retribuciones del personal al servicio del Ayuntamiento no podrán experimentar, en ninguno de sus conceptos, un incremento superior al que con carácter anual establezca la correspondiente Ley de Presupuestos Generales del Estado, por lo que resultarán inaplicables los acuerdos y pactos que contravengan esta prohibición.

Ahora bien, el apartado Siete del citado **art. 19 LPGE 2016**, señala que:

- *“Lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse 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.”*

Ello nos lleva a la determinación de que, las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, no se encuentran sujetas a la limitación presupuestaria establecida, pudiendo,

por tanto, hacer valer las excepciones promulgadas en el apartado Siete del art.19 LPGE 2016.

La excepción prevista debe interpretarse restrictivamente, pues de otra forma supondría un subterfugio fácil para eludir las limitaciones establecidas legalmente, lo que constituiría un verdadero fraude de ley ; debiendo, por tanto, la modificación reunir los requisitos de singularidad y excepcionalidad y obedecer a una modificación, suficientemente justificada e imprescindible.

Por tanto habrá que ver las circunstancias concretas de cada puesto y de cada trabajador, para justificar suficientemente el motivo de la variación de jornada, aportando todos los informes y datos necesarios que sirvan de acreditación, para poder llegar a la convicción de que las medidas adoptadas son necesaria y adecuadas, por si tuvieran cabida dentro de las excepciones permitidas en la ley.

En el día de hoy, me han entregado los informes hechos por los responsables de los servicios afectados, en los que se justifica la necesidad de ampliar la jornada debido a una mayor carga de trabajo. Con toda esta documentación , como es la Delegación del Gobierno la que nos tiene que revisar a posteriori esta modificación , es conveniente que se consulte sobre la viabilidad de la misma para tener seguridad de la posibilidad de llevarlas a cabo y no resulte motivo de impugnación posterior.

Todo ello con independencia de la necesidad de modificar la Relación de Puestos de Trabajo y en su caso, la Plantilla de Personal.

La limitación general de imposibilidad de incrementar la masa salarial , por encima de lo permitido, es la verdadera limitación fijada en la normativa básica.

Por tanto , a mi criterio, una vez tengamos la seguridad de la viabilidad del aumento de jornada de determinados trabajadores del Ayuntamiento y se lleven a cabo las modificaciones que resulten pertinentes, se han de adoptar de forma simultánea acuerdos que compensen ese mayor gasto , al estar obligados a mantener el techo de gasto permitido por Ley y suponer esta modificación de jornada laboral un incremento de gasto estructural, respecto al ejercicio anterior . Dichas medidas se tienen que plasmar en el Plan Económico Financiero que estamos obligado a aprobar debido al incumplimiento puesto de manifiesto en la liquidación del Presupuesto de 2.015. Dicho PEF nos obliga a reducir gastos y/o aumentar la presión fiscal, siendo por tanto imprescindible que por el equipo de gobierno se adopten las medidas necesarias para restablecer el nivel gasto dentro de los límites permitidos.

San Juan de Aznalfarache , a 9 de Junio de 2.016.


Interventora Acctal.,
Blanca Buezas Martinez.