



PRESUPUESTO MUNICIPAL

AÑO 2025

CAPÍTULO I

COSTES DE PERSONAL

INFORME TÉCNICO PROPUESTA



Vista la Providencia de fecha 25 de noviembre de 2024, de la Teniente de Alcalde y Concejala Delegada de Recursos Humanos, por la que se insta a la Jefa del Negociado de Recursos Humanos a elaborar un informe sobre los costes del Capítulo I de los Presupuestos Municipales del Ayuntamiento de Palma del Río para el ejercicio 2025, de acuerdo con la normativa vigente y con las instrucciones que reciba de esta Concejalía y de la Alcaldía-Presidencia.

Por medio del presente, y de conformidad con lo establecido en el artículo 172.1 del Reglamento de Organización, Funcionamiento y Régimen Jurídico de las Entidades Locales, la Jefa del Negociado de Recursos Humanos que suscribe, emite el siguiente:

INFORME SOBRE LOS COSTES **DEL CAPÍTULO I DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL 2025** **(COSTES DE PERSONAL)**

Hasta la fecha no hay elaborado un Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2025. Así pues, este informe se elabora partiendo de lo dispuesto en la Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023, cuyo Título III, Capítulo I, se rubrica como "De los gastos de personal al servicio del sector público".

Por aplicación de la [reforma de las pensiones 2022](#) (D.F. 4ª de la [Ley 21/2021, de 28 de diciembre](#)), a partir de 2023, se crea el denominado «Mecanismo de Equidad Intergeneracional» consistente en una cotización finalista aplicable en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación. Esta cotización adicional nutrirá el Fondo de Reserva de la Seguridad Social y es aplicable en todos los regímenes y en todos los supuestos en los que se cotice por la contingencia de jubilación.

La cotización en 2023 se fijó inicialmente en 0,6 puntos porcentuales, lo que, siguiendo la estructura actual de distribución entre empresa y trabajador supuso:

- MEI Empleador: 0,50 %.
- MEI Empleado: 0,10 %.

No obstante, sobre el diseño original, el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo ([reforma de las pensiones 2023](#)), ha establecido una serie de subidas hasta alcanzar en 2050 (art. 127 bis y D.T. 43.ª de la [LGSS](#)) un 1,20 puntos porcentuales. En el ejercicio 2024 ha supuesto 2024:

- MEI Empleador: 0,58 %.
- MEI Empleado: 0,12 %.

Este porcentaje irá aumentando de manera paulatina hasta 2030. Luego, y hasta 2050, se mantendrá el mismo porcentaje del 1,2%, con igual distribución entre empresario y trabajador. En 2025 será del 0,8%

- MEI Empleador: 0,67 %.
- MEI Empleado: 0,13 %.

El Acuerdo Primero de La Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el "Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI", a tenor literal dice:



“Primero. Retribuciones.

El Gobierno de España se compromete con las organizaciones sindicales firmantes a promover los cambios legislativos y normativos oportunos para alcanzar un incremento en las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas y de su sector público institucional con un horizonte temporal a tres años.

Dicho incremento se articulará a través de una parte fija y una parte variable ligada, a lo largo de los tres ejercicios de referencia 2022, 2023 y 2024, al crecimiento de la economía española tomando como variables de referencia el incremento del IPCA (dato del IPC armonizado publicado por el INE) y del PIB (Producto Interior Bruto) nominal publicado por el Ministerio de Hacienda y Función Pública en base a los datos de contabilidad nacional trimestral proporcionados por el INE.

Para 2022, el incremento fijo será del 3,5%, teniendo en cuenta el incremento del 2% ya aprobado en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022. Este incremento, de carácter consolidable, tendrá efectos de 1 de enero de 2022 y se abonará en 2022.

Para el año 2023 el incremento salarial fijo será del 2,5%, sobre la base de las retribuciones ya incrementadas en el ejercicio anterior.

Adicionalmente en el año 2023, si la suma de la variación del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022 y 2023 establecido en los párrafos anteriores, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5%. Este posible incremento adicional del año 2023, de carácter consolidable, tendrá efectos de 1 de enero de 2023 y se abonará en el mes de octubre de 2023.

Además, en 2023, si el incremento del PIB nominal fuera igual o superior al que aparece estimado en el cuadro macroeconómico que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado, se aplicará una subida complementaria de un 0,5%. Este posible incremento complementario del año 2023, de carácter consolidable, tendría efectos de 1 de enero de 2023.

Para el año 2024, el incremento salarial fijo será del 2%, sobre la base de las retribuciones ya incrementadas en el ejercicio anterior.

Adicionalmente a la subida fija del año 2024, si la suma de la variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024 establecido en los párrafos anteriores, se aplicará un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5%. Este incremento adicional tendría efectos de 1 de enero de 2024.

Los incrementos establecidos no podrán, en ningún caso, ser compensados ni absorbidos.”

De este acuerdo, queda pendiente el posible incremento del 0,5%, que en caso de aprobarse en el ejercicio 2025, se aplicará con efectos retroactivos desde el 1 de enero de 2024.



BASES DE ELABORACIÓN DEL PRESUPUESTO MUNICIPAL 2025 CAPÍTULO I - GASTOS DE PERSONAL

CRITERIOS GENERALES:

- Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.
- Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones.
- Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el "Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI".

CRITERIOS ESPECÍFICOS:

PROYECTO DE PRESUPUESTO MUNICIPAL 2025

- 1.- Equipo de Gobierno: No existe incremento de retribuciones respecto a las aprobadas para el año 2024.
- 2.- Se presupuesta la cotización adicional prevista en el Real Decreto-ley 2/2023, de 16 de marzo, de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones, denominado «Mecanismo de Equidad Intergeneracional» y que supondrá para el empleador un 0,67 % en el ejercicio 2025.
- 3.- Oferta de Empleo Público 2025: No hay previsto ningún incremento por dotación presupuestaria de nuevas plazas en la plantilla de personal funcionario y laboral.
- 4.- Dotación en el Presupuesto, de los "gastos de colegiación" profesional de los Técnicos colegiados, dentro de la aplicación presupuestaria 221.00.162.09: Otros gastos sociales, así como las ayudas a la colegiación y otras prestaciones medico – farmacéuticas.
- 5.- Así mismo se propone incorporar un fondo de contingencia por importe de 80.000 €, para atender los posibles incrementos salariales en 2025 previstos en la Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el "Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI".
- 6.- El Presupuesto para el ejercicio 2025, se ha elaborado basado en el acuerdo de la Mesa General de Negociación de fecha 29 de noviembre de 2024, para la aprobación de la modificación del documento "Organigrama y Relación de puestos de Trabajo" Y el documento de la Condiciones económicas para el ejercicio 2025 del Iltre. Ayto. De Palma del Río y de sus Organismos Autónomos.
- 7.- Teniendo éste último documento como referencia, se incorpora la turnicidad como componente del específico, que hasta la fecha se venía abonando de forma variable y pasa a ser abonada de forma fija, en base al fallo del Tribunal Supremo en su Sala Cuarta de lo Contencioso Administrativo en su Sección Cuarta, con número 784/2024 y fecha de sentencia 09/05/2024.
- 8.- Teniendo en cuenta el documento "Organigrama y Relación de puestos de Trabajo", las modificaciones que se incorporan y que afectan al presupuesto son las siguientes:



- Modificar los importes establecidos para el apartado "CE 14 PAGAS" de los puestos, conforme a lo establecido por ley.

- En el Área de Administración General:

- Proceder a la amortización de los siguientes puestos:

COD: L35; Denominación: Conserje; AD: L; SP: C-O; GCP: AP; ESC:-- ; SUBE: -- ; TIT: BAS; CD: 14; CE 14 PAGAS: 7.587,58 €; OBS:--

COD: F73; Denominación: Técnico/a Gestión OO:AA; AD: F; SP: C-O; GCP: A1; ESC:AE ; SUBE: TEC ; TIT: TS; CD: 26; CE 14 PAGAS: 6.574,24 €; OBS: AA

- En el Área de Administración Financiera:

- Proceder a la creación del siguiente puesto en la unidad administrativa de intervención:

COD: F73; Denominación: Técnico Superior en Administración y Finanzas; AD: F; SP: C; GCP: B; ESC:AE ; SUBE: TEC ; TIT: MED; CD: 22; CE 14 PAGAS: 8.652,28 €; OBS: PI

- En el Área de Seguridad Ciudadana:

- Modificar la denominación del puesto F1, pasando a ser Jefe Policía Local.

- Proceder a la creación del siguiente puesto en la unidad administrativa de la Policía Local:

COD: F119; Denominación: Subinspector/a; AD: F; SP: C; GCP: A2; ESC:AE ; SUBE: TEC ; TIT: SUP; CD: 25; CE 14 PAGAS: 11.880,40 €; OBS: V/PI

- En el Área de Desarrollo Económico:

- Crear la unidad Administrativa de Agricultura, procediendo a la creación del siguiente puesto:

COD: F126; Denominación: Biólogo/a; AD: F; SP: C; GCP: A1; ESC: AE ; SUBE: TEC ; TIT: SUP; CD: 26; CE 14 PAGAS: 7.794,64 €; OBS:V.

- Proceder a la adecuación retributiva del puesto COD F98 con denominación Psicólogo/a, resultando lo siguiente: COD: L42; Denominación: Psicólogo/a; AD: F; SP: C; GCP: A1; ESC: AE ; SUBE: TEC ; TIT: TS; CD: 26; CE 14 PAGAS: 7.794,64 €; OBS:--

- En el Área de Servicios Públicos:

- Proceder a la amortización de los siguientes puestos:

COD: L26; Denominación: Jardinero/a; AD: L; SP: C-O; GCP: C2; ESC:-- ; SUBE: ---; TIT: BAS; CD: 15; CE 14 PAGAS: 9.140,18 €; OBS: A.A.

COD: F99; Denominación: Fontanero/a; AD: F; SP: C-O; GCP: C2; ESC:AE ; SUBE: SE ; TIT: BAS; CD: 15; CE 14 PAGAS: 9.747,19 €; OBS: V

- Proceder a la creación de los siguientes puestos:

COD: F120; Denominación: Operario/a; AD: F; SP: C; GCP: C2; ESC:AE ; SUBE: SE ; TIT: BAS; CD: 15; CE 14 PAGAS: 13.240,50 €; OBS: P.I.

COD: F121; Denominación: Operario/a; AD: F; SP: C; GCP: C2; ESC:AE ; SUBE: SE ; TIT: BAS; CD: 15; CE 14 PAGAS: 13.240,50 €; OBS: P.I.



AYUNTAMIENTO DE PALMA DEL RÍO

(Registro de Entidades Locales nº 01140497)

(CÓRDOBA)

COD: F122; Denominación: Operario/a; AD: F; SP: C; GCP: C2; ESC:AE ; SUBE: SE ; TIT: BAS; CD: 15; CE 14 PAGAS: 13.240,50 €; OBS: P.I.

COD: F123; Denominación: Operario/a; AD: F; SP: C; GCP: C2; ESC:AE ; SUBE: SE ; TIT: BAS; CD: 15; CE 14 PAGAS: 13.240,50 €; OBS: P.I.

COD: F124; Denominación: Operario/a; AD: F; SP: C; GCP: C2; ESC:AE ; SUBE: SE ; TIT: BAS; CD: 15; CE 14 PAGAS: 13.240,50 €; OBS: P.I.

COD: F125; Denominación: Operario/a; AD: F; SP: C; GCP: C2; ESC:AE ; SUBE: SE ; TIT: BAS; CD: 15; CE 14 PAGAS: 13.240,50 €; OBS: P.I.

COD: F99; Denominación: Técnico Superior Mantenimiento y Gestión del Agua; AD: F; SP: C; GCP: B; ESC:AE ; SUBE: TEC ; TIT: TM; CD: 22; CE 14 PAGAS: 8.652,28 €; OBS: V.