



INFORME DE INTERVENCIÓN
ASUNTO: Masa Salarial 2022.

El presente informe se emite en cumplimiento del Plan de Control Anual Financiero 2022, en la modalidad de control financiero permanente previo.

El 4 de julio de 2022 se emitió informe en el que se recogía una serie de observaciones, por parte de las entidades afectadas se ha dado respuesta, A la vista de éstas se emite informe refundido con el informe original.

1. Incremento de la masa salarial.

De conformidad con el art. 103 bis de la Ley de Bases de Régimen Local las Corporaciones locales deben aprobar anualmente la masa salarial del personal laboral del sector público local respetando los límites y las condiciones que se establezcan con carácter básico en la correspondiente Ley de Presupuestos de Generales del Estado.

El art. 19.Cuatro de la Ley 22/2021 de 28 de diciembre de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022 (desde ahora LPGE 2022), dispone que: *La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo (2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo., en términos de homogeneidad para los dos periodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior,*

Se exceptúan, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.*
- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.*
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.*
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.*

Por aplicación supletoria del art. 24.Dos de la LPGE 2022 la masa salarial del personal laboral del sector público no podrá experimentar un crecimiento superior al establecido en el artículo 19. Dos de esta Ley, sin perjuicio de lo que pudiera derivarse de la consecución de los objetivos asignados a cada Área, Organismo público, resto de entes públicos, sociedades mercantiles municipales, fundaciones del sector público municipal y consorcios participados mayoritariamente por el Ayuntamiento de Valladolid, mediante el incremento



de la productividad o modificación de los sistemas de organización del trabajo o clasificación profesional.

Las variaciones de la masa salarial bruta se calcularán en términos anualizados y de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a efectivos de personal y antigüedad del mismo, como al régimen privativo de trabajo, jornada, horas extraordinarias efectuadas y otras condiciones laborales, computándose por separado las cantidades que correspondan a las variaciones en tales conceptos.

A los efectos del cálculo de la masa salarial del personal laboral, el art. 3 de la Orden HAP/1057/2013, de 10 de junio, por la que se determina la forma, el alcance y efectos del procedimiento de autorización de la masa salarial regulado en el art. 27.tres de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, establece que *“para calcular la masa salarial se tomará como referencia la de 31 de diciembre del ejercicio anterior, debiendo comunicarse el gasto anualizado y devengado por los efectivos de carácter indefinido existentes en cada ejercicio a dicha fecha.*

Las variaciones experimentadas en la masa salarial entre un ejercicio y el siguiente serán objeto de valoración en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, tanto en lo que respecta a efectivos de personal y su antigüedad, como al régimen privativo de trabajo, jornada, horas extraordinarias y otras condiciones laborales, computándose por separado las cantidades que correspondan a las variaciones en tales conceptos.

2. Tasa de reposición (art. 20 y Disposición Adicional trigésimo octava LGPE 2022)

Como **norma general** la Oferta de Empleo Público, art. 20 de esta Ley, se sujetará a una tasa de reposición de efectivos del **110 %**.

Se prevé una **tasa del 120 %** para determinados ámbitos o sectores, entre otros:

- ✓ Administraciones Públicas respecto del control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y del control de la asignación eficiente de los recursos públicos.
- ✓ Administraciones Públicas respecto del asesoramiento jurídico y la gestión de los recursos públicos.
- ✓ Administraciones Públicas respecto de la cobertura de las plazas correspondientes al personal de los servicios de prevención y extinción de incendios.
- ✓ Plazas de personal que presta asistencia directa a la ciudadanía en los servicios sociales.
- ✓ Plazas de personal que realiza la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo.
- ✓ Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones.



- ✓ Plazas de seguridad y emergencias.
- ✓ Plazas de personal que realiza una prestación directa a los usuarios del servicio de transporte público.
- ✓ Personal de atención a los ciudadanos en los servicios públicos.

La tasa de reposición del 125 % para las Policías Locales.

Disposición adicional trigésima octava. Tasa adicional **para los servicios de prevención y extinción de incendios**. Además de lo establecido en el artículo 20 y en las disposiciones adicionales décima séptima, décima octava y décima novena de la presente Ley, **se autoriza una tasa adicional para las plazas de personal de los servicios de prevención y extinción de incendios** que, estando dotadas presupuestariamente, sean necesarias para dar cumplimiento a las previsiones legales o reglamentarias sobre la prestación de dichos servicios, su creación, organización y estructura.

No computarán para la tasa de reposición (art. 20.6) y, por tanto, no se tendrán en cuenta para su cálculo:

a) Las plazas que se cubran como consecuencia de la incorporación de personal en ejecución de ofertas de empleo público de ejercicios anteriores.

b) Las plazas que se convoquen por promoción interna, ni los ceses derivados de dichos procesos, salvo los supuestos de acceso por este sistema al Cuerpo de Catedráticos de Universidad, en los términos previstos en el artículo 62. 2 de la Ley Orgánica 6/2001, de 21 de diciembre, de Universidades.

c) Las plazas correspondientes **al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial**.

...

f) Las plazas necesarias para la puesta en marcha y funcionamiento de nuevos servicios cuyo establecimiento venga impuesto en virtud de una norma estatal, autonómica o local.

g) En los servicios públicos que pasen a ser prestados mediante gestión directa, el número de plazas que las empresas externas destinaban a la prestación de ese servicio concreto.

Por último, dispone el art. 20.4 LPGE 2022 que: ***No se podrá contratar personal temporal, ni realizar nombramientos de personal estatutario temporal y de funcionarios interinos excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.***

3. Análisis del cálculo de la masa salarial de sector público del Ayuntamiento de Valladolid para 2022

De conformidad con su 19 Uno de la LPGE 2022 conforma el sector público municipal a estos efectos:



- Ayuntamiento de Valladolid
- Fundación Municipal de Deportes
- Fundación Municipal de Cultura
- AUVASA
- VIVA S.L.
- EPEL Agua de Valladolid
- Unidad Alimentaria de Valladolid S.A.
- Necrópolis de Valladolid SA
- Sociedad Mixta de Turismo
- Fundación Casa de la India
- Asociación Ibérica de Municipios Ribereños.
- Consorcio Institución Ferial de Castilla y León

3.1. Ayuntamiento de Valladolid

Masa salarial 2021 aprobada:	24.220.886,64 €
Masa salarial 2021 ejecutada:	23.935.245,89 €
Nº de personal laboral equivalente en 2021:	933
Nº de personal laboral contratado en 2021:	934
Nº de personal laboral equivalente en 2022:	939
Masa salarial 2022:	24.667.866,65 €

Examinado el expediente de aprobación de la Masa Salarial para el año 2022, observo:

- En el año 2021 el personal contrato se ha incrementado en 1 puesto.
- Se contempla una variación de efectivos fijos: 77.132,38 €.
- Se contempla un incremento por ampliación de jornada de personal limpieza de 77.132,38 €.
- Se aprecia un error en la suma del cálculo de la masa salarial 2022.

Requerimiento y Respuesta dada:

Informe: sobre el incremento efectivo producido en el ejercicio 2021, con mención al cumplimiento de la tasa de reposición

En cuanto se refiere al incremento de efectivos producidos en el ejercicio 2021, el mismo obedece al balance entre las bajas de personal laboral fijo producidas durante el referido ejercicio – motivadas por causas diversas (jubilación, incapacidad permanente, pase a situación de excedencia sin reserva de puesto...) y las altas verificadas durante el mismo, las cuales, de igual manera, obedecen a diversas causas, entre las que se incluirían el reingreso al servicio activo de personal laboral fijo en situación de excedencia sin reserva de puesto y, especialmente, la ejecución de convocatorias de procesos selectivos para la provisión de puestos de personal laboral fijo, cuya finalización se produjo durante dicho ejercicio, en



particular, la aprobada por expediente PER-110/2020, relativo a la convocatoria, para la provisión mediante acceso libre de 10 plazas de Conductor del Servicio de Limpieza, cuya incorporación a la plantilla se produjo el 1 de diciembre de 2021.

En cuanto al cumplimiento de la tasa de reposición establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2021, hay que señalar que dicha incorporación de personal no incumple lo establecido en la citada disposición legal, toda vez que la tasa de reposición establecida en la Ley es de aplicación a la elaboración de la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2021, en tanto que la convocatoria a la que se ha hecho referencia, se aprobó en ejecución de la Oferta de Empleo Público correspondiente al año 2018, en cuya elaboración se tuvo en cuenta, a su vez, la tasa de reposición establecida por la Ley de Presupuestos Generales del Estado, o normativa equivalente que la sustituyese, para dicho ejercicio.

Informe del personal efectivo a que se prevé para 2022. Y la justificación del coste

En cuanto a las previsiones de personal para el año 2022, éstas, al igual que sucedía para el año 2021, son la resultante de la diferencia entre las bajas de personal fijo que se estima se producirían a lo largo del citado ejercicio, como consecuencia de la jubilación de los trabajadores en activo (no pudiendo estimarse la incidencia de otras causas de baja imprevisibles, tales como excedencias, renunciaciones o incapacidades permanentes) y las altas de personal fijo que se estima se producirían como consecuencia de la ejecución de procesos selectivos para la incorporación de personal de nuevo ingreso, ya convocados, cuya finalización se prevé que pudiera producirse a lo largo de dicho ejercicio, entre los que se incluyen la convocatoria para la provisión de 2 plazas de Oficial de Forja (expediente PER-779/2021) y la de la convocatoria para la provisión de 68 plazas de peón (expediente PER-489/2020).

Por lo que se refiere a la estimación del coste, ésta deriva de la aplicación de las retribuciones establecidas en la Relación de Puestos de Trabajo, teniendo en cuenta las categorías profesionales correspondientes a los puestos cuya cobertura se producirá a lo largo del ejercicio 2022, la fecha prevista para la incorporación del personal derivado de la ejecución de las citadas convocatorias y la actualización de las retribuciones en vigor a 31 de diciembre de 2021, contemplada en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022.

Se ha solicitado informe sobre el número de personal equivalente para 2022 siendo 939 puestos laborales efectivos lo que cumple la tasa de reposición prescrita para este ejercicio.

Acuerdo y en su caso informes sobre la ampliación de jornada del personal laboral

En cuanto a la ampliación de jornada del personal a tiempo parcial del servicio de limpieza, ésta fue aprobada por Acuerdo alcanzado el 16 de junio de 2021 en el seno de la Comisión negociadora para la modificación de condiciones sustanciales de trabajo del personal del Servicio de Limpieza entre la representación de la Administración y las Secciones Sindicales UGT, CC.OO y CSIF.

Dicho Acuerdo, que establecía el paso de una jornada a tiempo parcial a la jornada completa del personal correspondiente a las categorías de Peón, Conductor y Capataz, dio lugar a la



modificación de la Relación de Puestos de Trabajo del Servicio de Limpieza, modificación que se aprobó por Acuerdo de la Junta de Gobierno Local de fecha 19 de enero de 2022.

El Acuerdo de modificación fue aprobado en la Mesa General de Negociación de los empleados municipales el día 24 de noviembre de 2021, constando en el expediente tramitado al efecto, además del informe técnico, en el que se evaluaba el coste económico de la ampliación, emitido por el Departamento de Gestión de Recursos Humanos el 10 de diciembre de 2021, fijándose en 77.132,38€, los informes favorables de la Asesoría Jurídica General, de fecha 20 de diciembre de 2021, de la Secretaría Ejecutiva del Área de Planificación y Recursos, de fecha 22 de diciembre de 2021 y de la Intervención General, de fecha 29 de diciembre de 2021.

Corrección del error aritmético en el cálculo de la masa salarial 2022

Se ha procedido a su corrección

CONCLUSION: A la vista de la contestación e información facilitada considero que en términos de homogeneidad el cálculo de la masa y la tasa de reposición cumple con lo dispuesto por la LPGE para 2022

3.2. Fundación Municipal de Deportes

Masa salarial 2021:	2.301.582,01 €
Masa salarial ejecutada 2021:	2.253.776,68 €
Nº de personal laboral equivalente en 2021:	83
Nº de personal laboral contratado en 2021:	83
Nº de personal laboral equivalente en 2022:	83
Masa salarial 2022:	2.298.852,21 €

CONCLUSION: En términos de homogeneidad el cálculo de la masa y la tasa de reposición cumple con lo dispuesto por la LPGE 2022

3.3. Fundación Municipal de Cultura

Masa salarial 2021:	1.483.513,99 €
Masa salarial 2021 ejecutada	1.270.346,02 €
Nº de personal laboral equivalente en 2021:	38
Nº de personal laboral contratado en 2021:	36.5
Nº de personal laboral equivalente en 2022:	36.5
Masa salarial 2022:	1.492.954,23 €

Requerimiento y Respuesta dada:

En el cálculo de la masa se incluye el concepto OTROS por importe 152.866,46€, se deberá informar sobre su contenido y alcance.



En el cálculo de la masa salarial del personal laboral , apartado "otros" por importe de 157.866,46 €, se ha considerado el coste previsto de la aplicación de la nueva RPT de esta FMC en la fecha de la confección de la propuesta de la referida masa salarial, incluyéndose tanto los costes derivados de la integración del personal laboral proveniente de las entidades que se integraron en esta FMC derivados de la aplicación del entonces vigente Convenio Colectivo para el personal laboral del Ayuntamiento de Valladolid y sus entidades, como de los nuevos puestos laborales ,con previsión temporal de su ocupación a lo largo del año ,cuya creación se proponía en la documentación de la nueva RPT a la fecha de confección del cálculo de la masa salarial

3.4. AUVASA

Masa salarial aprobada 2021:	17.608.848,21 € (SEGÚN HOJA 17.609.882,57)
Masa salarial 2021 ejecutada	17.971.883,44 €
Nº de personal laboral equivalente 2021:	467
Nº de personal laboral contratado 2021:	467
Nº de personal laboral equivalente en 2022:	471
Masa salarial 2022:	18.477.444,11 €

En la hoja excell que forma parte del expediente de aprobación figura como masa salarial 17.609.882,5€ cuando la masa salarial aprobada fue 17.608.848,21€.

En el informe se indica en la masa ejecutada en 2021 se ha aplicado el incremento del 0,3%, y el 2% del 2020 y del 0,9% del 2021 pendiente de ejecutar en 2022.

Se prevé un incremento de los efectivos de 4 puestos es decir lo que supone un incremento de la tasa de reposición del 100,86 por ciento que estaría dentro de los parámetros establecidos del art. 20 y Disposición Adicional trigésimo octava LGPE 2022 que establece como norma general una tasa de reposición de efectivos del 110 % y del 120 por cien, para entre otros, para plazas de personal que realiza una prestación directa a los usuarios del servicio de transporte público.

CONCLUSIÓN: En términos de homogeneidad el cálculo de la masa y la tasa de reposición cumple con lo dispuesto por la LPGE 2022.

3.5. VIVA

Masa salarial 2021:	436.429,20 €
Masa salarial 2021 ejecutada	421.324,42 €
Nº de personal laboral equivalente en 2021:	10
Nº de personal laboral contratado en 2021:	10
Número de personal equivalente 2022:	12
Masa salarial 2022:	557.806,90€



En la tabla excell el importe que figura por la masa salarial 2021 no es correcta

1. *El Consejo de Administración de la Sociedad Municipal de Suelo y Vivienda de Valladolid, S.L.M.P. en sesión celebrada el 4 de octubre de 2021 aprobó una nueva estructura orgánica y de funcionamiento, siendo favorable el informe de intervención en relación a las promociones internas y reclasificaciones, quedando sujetas las nuevas incorporaciones a las directrices que aprobase para cada ejercicio la Ley General de Presupuestos del Estado.*

En el organigrama aprobado con fecha 4 de octubre de 2021 incluía en el cálculo de la nueva masa salarial para dicho ejercicio, incrementos derivados de sentencia judicial y reclasificaciones profesionales, además se incluían la incorporación de nuevo personal procedente en dicha aprobación de un incremento de las plazas estructurales que componen la nueva organización.

2. *Y todo ello por aplicación supletoria del art. 23. Dos de la LPGE 2021 la masa salarial del personal laboral del sector público no podrá experimentar un crecimiento superior al establecido en el artículo 18. Dos de la citada Ley, sin perjuicio de lo que pudiera derivarse de la consecución de los objetivos asignados a cada Área, Organismo público, resto de entes públicos, sociedades mercantiles municipales, fundaciones del sector público municipal y consorcios participados mayoritariamente por el Ayuntamiento de Valladolid, mediante el incremento de la productividad o modificación de los sistemas de organización del trabajo o clasificación profesional, previo el informe de la Intervención General.*

3. *Puesto lo anterior en relación con la contabilidad municipal correspondiente a los gastos de personal laboral de la Sociedad Municipal de Suelo y Vivienda de Valladolid, S.L.M.P., a 31 de diciembre de 2021, se obtienen los datos en términos de homogeneidad, por lo que se reflejan los importes y variaciones aprobadas por el Consejo de Administración para el ejercicio 2021. Es por ello por lo que la tabla expresada no se ajusta con la aprobada en marzo de 2021 y se refleja la aprobada en fecha 4 de octubre de 2021.*

Hay una previsión de incremento del número de efectivos de 2 puestos que supone una tasa de reposición del 120 por cien que superaría el límite del 110 por cien establecido con carácter general por el art. 20 y Disposición Adicional trigésimo octava LGPE 2022.

Y el importe por el nuevo puesto se deberá ajustar a la tasa de reposición aprobada por la LGPE 2022.

Hacemos también constar que durante el ejercicio 2021 en ejecución del acuerdo adoptado por el Consejo de Administración del día 4 de octubre de 2021, se convocó la plaza de jefe de la Secretaría Ejecutiva, y en 2022 se han publicado las plazas estructurales que dicho acuerdo aprobó y que durante el mismo se van a convocar 2 plazas de promoción interna y 3 de auxiliares administrativos por turno libre, y que en cómputo anual estaría por debajo de la masa aprobada.



Todo ello de acuerdo también con lo estipulado en la LPGE 2022: "La tasa de reposición, según el art. 20, y la disposición adicional trigésimo octava de la LPGE 2022, se sujetará a una tasa de reposición de efectivos del 110 %.

Se prevé una tasa adicional del 10 % para determinados ámbitos o sectores, llegándose al 120% entre otros:

- *Plazas de personal que presta asistencia directa a los usuarios de los servicios sociales.*
- *Personal de atención a los ciudadanos en los servicios públicos.*
- *Personal que preste servicios en el área de las tecnologías de la información y las comunicaciones."*

Figura el concepto OTROS por importe de 32.041,42, que se deberá informar sobre el concepto y motivar el importe.

En la tabla de Excel propuesta y remitida a esta Sociedad, se hacen los cálculos según la masa ejecutada, que no se corresponde con la totalidad de los parámetros de costes de la masa aprobada, puesto que no se tiene en cuenta las reducciones de jornada ni las bajas de muy larga duración que ha habido con pago directo por la seguridad Social. Al computar, los cuadros de Excel facilitados, para el cálculo de la masa salarial únicamente por lo realmente ejecutado en el ejercicio 2021 no se tienen en cuenta las promociones y/o actualizaciones aprobadas por el Consejo de Administración de la Sociedad, por lo que el importe consignado hace referencia a la desviación sobre la masa aprobada por el consejo que no se refleja en el cuadro de Excel al permitir únicamente la actualización de los cálculos sobre la masa ejecutada, teniendo en cuenta que el cálculo es en términos de homogeneidad para los dos ejercicios

CONCLUSION: A la vista de la contestación e información facilitada considero que en términos de homogeneidad el cálculo de la masa y la tasa de reposición cumple con lo dispuesto por la LPGE para 2022

3.6. NEVASA

Masa salarial aprobada 2021	1.167.743,87 €
Masa salarial 2021 ejecutada	1.013.114,01 €
Nº de personal laboral equivalente en 2021:	42
Nº de personal laboral contratado en 2021:	39
Número de personal equivalente en 2022:	42
Masa salarial 2022:	1.191.098,75 €

Se prevé un incremento de 3 puestos sobre los 29 efectivos de 2021 lo que supone una tasa de reposición del 107,69 por ciento que estaría dentro de los parámetros establecidos del art. 20 y Disposición Adicional trigésimo octava LGPE 2022

Figura el concepto OTROS por importe de 77.644,00, que se deberá informar sobre el concepto y motivar el importe.



El concepto OTROS también existía y por importe de 35.270,65 € en el año 2021. La razón del incremento en 2022 de este concepto, y minoración correspondiente de otros conceptos, es que se está negociando un Convenio Colectivo con los trabajadores de la empresa, donde se pretende establecer complementos por evaluación de tareas, desempeño u objetivos extendiéndolo a todo el personal, (en la actualidad sólo determinadas categorías laborales tienen aprobada la retribución por objetivos) como procedimiento mediante el cual identifican a un tiempo sus metas comunes dentro de su área de actuación, reforzando con ello los objetivos generales de la Empresa.

Mientras no se determine en la negociación con los trabajadores del Convenio Colectivo su configuración definitiva, entendemos que no debería de aparecer en el apartado de PRODUCTIVIDAD o RETRIBUCIONES BASICAS Y COMPLEMENTARIAS, pues se desconoce actualmente cómo va a quedar su redacción dentro del Convenio Colectivo. Como consecuencia de esto, lo hemos incluido en el apartado de OTROS.

CONCLUSION: A la vista de la contestación e información facilitada considero que en términos de homogeneidad el cálculo de la masa y la tasa de reposición cumple con lo dispuesto por la LPGE para 2022.

3.7. MERCAOLID

Masa salarial aprobada 2021:	335.084,57 €
Masa salarial 2021 ejecutada	329.605,73 €
Nº de personal laboral equivalente en 2021:	7
Nº de personal laboral contratado en 2021:	7
Nº de personal laboral equivalente en 2022:	7
Masa salarial	345.859,87 €

CONCLUISON: En términos de homogeneidad el cálculo de la masa y la tasa de reposición cumple con lo dispuesto por la LPGE 2022.

3.8. S.M. para la Promoción del Turismo en Valladolid

Masa salarial 2021:	308.423,28 €
Masa salarial 2021 ejecutada	306.245,23 €
Nº de personal laboral equivalente en 2021:	No se indica
Nº de personal laboral contratado en 2021:	7,60
Nº de personal laboral equivalente en 2022:	7,60
Masa salarial 2022	312.370,13 €

CONCLUSION: En términos de homogeneidad el cálculo de la masa y tasa de reposición cumple con lo dispuesto por la LPGE 2022.



3.9. EPEL AQUAVALL

Masa salarial aprobada 2021:	5.373.717,17 €
Masa salarial 2021 ejecutada	5.272.663,83 €
Nº de personal laboral equivalente en 2021:	177
Nº de personal laboral contratado en 2021:	162
Nº de personal laboral equivalente en 2021:	177
Masa salarial 2022:	5.515.420,91 €

Se prevé un incremento de 15 puestos sobre los 162 efectivos de 2021 lo que supone una tasa de reposición del 109,26 por ciento que estaría dentro de los parámetros establecidos del art. 20 y Disposición Adicional trigésimo octava LGPE 2022.

CONCLUSION: En términos de homogeneidad el cálculo de la masa y tasa de reposición cumple con lo dispuesto por la LPGE 2022.

3.10. FUNDACION CASA DE LA INDIA

Masa salarial aprobada 2021:	49.549,77 €
Masa salarial 2021 ejecutada	51.616,12 €
Nº de personal laboral equivalente en 2021:	2
Nº de personal laboral contratado en 2022:	2
Nº de personal laboral equivalente en 2021:	no se indica
Masa salarial 2021:	58.266,36 €

La masa salarial ejecutada en 2021 ha superado el importe de la masa aprobada, por lo que deberá informarse sobre ello.

Es debido a unos pagos extraordinarios por productividad realizados a dos empleados por motivos de la exposición realizada THE BEATLES AND INDIA. Dado su carácter de extraordinarios, impidieron que fuesen contemplados en las previsiones iniciales

En el cálculo de la masa 2022 se recoge el concepto OTROS por importe de 5.617,41 € que se deberá informar sobre el concepto y el importe.

Aumento como consecuencia de la reclasificación en las categorías aprobado por el Patronato de la Fundación Casa de la India el 2 de diciembre de 2021.

CONCLUSION: Vista la información facilitada considero que en términos de homogeneidad el cálculo de la masa y tasa de reposición cumple con lo dispuesto por la LPGE 2022.



3.11. ASOCIACION DE MUNICIPIOS RIBEREÑOS

Masa salarial 2021:	87.120,94 €
Masa salarial 2020 ejecutada salarial 2021:	87.120,94 €
Nº de personal laboral equivalente en 2021:	2
Nº de personal laboral ejecutado en 2021:	2
Nº de personal laboral equivalente en 2022:	2
Masa salarial 2022:	88.863,36 €

CONCLUSION: En términos de homogeneidad el cálculo de la masa cumple con lo dispuesto por la LPGE 2022.

3.12. CONSORCIO INSTITUCION FERIAL

Masa salarial aprobada 2021:	556.162,19 €
Masa salarial 2021 ejecutada salarial 2021	594.782,00 €
Nº de personal laboral equivalente en 2021:	18
Nº de personal laboral ejecutado en 2021:	19
Nº de personal laboral equivalente en 2022:	24
Masa salarial 2022:	730.677,64 €

La masa salarial ejecutada en 2021 ha superado la aprobada, se deberá informar sobre ello.

La masa se calculó en base a unas premisas de ERTE que se fueron modificando conforme avanzaba el año y las necesidades propias y de situación de la actividad del Consorcio.

El número de personal ha supuesto una tasa de reposición efectiva del 105,56 por lo que habría podido superar la tasa de reposición aprobada por la LPGE DE 2021 que era del 100 por cien como norma general. Por lo que se deberá informar sobre este punto.

En el año 2021 se aprobaron 2 puestos fijos uno para cubrir un contrato por jubilación en el área técnica y otra nueva incorporación para el área de administración. Las incorporaciones fueron en el mes de octubre, pero a 31 de diciembre eran efectivos reales.

La tasa de reposición para el 2021 era del 100 por cien. Si una de los nuevos contratos es para cubrir una jubilación ésta cumpliría con este límite. Pero la "nueva incorporación" incumpliría esta tasa de reposición

Se prevé la creación de 5 nuevos puestos lo que supondría una tasa de reposición de 126,32 por ciento que superaría el límite del 110 por cien establecido con carácter general por el art. 20 y Disposición Adicional trigésimo octava LGPE 2022.



Y el importe por los nuevos puestos se deberá ajustar a la tasa de reposición aprobada por la LGPE 2022.

El Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, ha supuesto una reestructuración completa y profunda de los tipos de contratos de trabajo, obligando a suprimir los contratos temporales en este caso por obra y servicio convirtiéndolos en indefinidos. Así en el año 2022 los cinco puestos que estaban por obra y servicio se han convertido por ley en indefinidos ajustándose el incremento de retribuciones a los salarios aprobados.

La reforma laboral, aprobada por el RD Ley 32/2021, por lo que se refiere a los contratos de duración determinada celebrados antes de su entrada en vigor, establece, en su Disposición transitoria tercera, que, siempre que se trate de contratos celebrados antes del 31 de diciembre de 2021, permanecerán en vigor hasta su duración máxima, con arreglo a la regulación precedente. Otro tanto dispone para los contratos de obra o servicio vinculados a proyectos de inversión o de investigación, que seguirán en vigor hasta la finalización del proyecto de que se trate.

Por tanto, siempre que fuesen contratos anteriores a dicha fecha, no debería haberse procedido a su conversión en contratos indefinidos.

Por otra parte, el art. 20.6 letra c) de la LPGE para 2022 declara que no se computarán para la tasa de reposición las plazas correspondientes al personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial, declaración que no se ha producido.

CONCLUSIÓN: Vista la alegación formulada considero que el Consorcio el cálculo de la masa salarial para 2022 y la tasa de reposición de los años 2021 y 2022 no se ajustan a lo dispuesto por las Leyes del Presupuesto General del Estado para los años 2021 y 2022.

CONCLUSION FINAL

Vista las propuestas y alegaciones formulas concluyo:

PRIMERA: En términos de homogeneidad el cálculo de la masa y de la tasa de reposición cumplen con lo dispuesto por la LPGE 2022 las entidades siguientes:

- Ayuntamiento de Valladolid
- Fundación Municipal de Deportes
- Fundación Municipal de Cultura
- AUVASA
- VIVA S.L.
- EPEL Agua de Valladolid
- Unidad Alimentaria de Valladolid S.A.



- **Necrópolis de Valladolid SA**
- **Sociedad Mixta de Turismo**
- **Fundación Casa de la India**
- **Asociación Ibérica de Municipios Ribereños.**

SEGUNDA: El Consorcio Institución Ferial de Castilla y León el cálculo de la masa salarial para 2022 y la tasa de reposición de los años 2021 y 2022 no se ajustan a lo dispuesto por las Leyes del Presupuesto General del Estado para los años 2021 y 2022

Valladolid a la fecha de la firma
EL INTERVENTOR GENERAL
Rafael Salgado Gimeno