



CAPÍTULO PRIMERO PRESUPUESTO EJERCICIO 2012

ELABORACION DE LA ESTIMACIÓN PRESUPUESTARIA DEL CAPITULO 1º PARA EL EJERCICIO 2012:

El método utilizado para la elaboración de la citada estimación ha sido el siguiente:

- Se ha partido de la Base de Datos elaborada en el ejercicio 2011, y se ha modificado y desarrollado por el técnico economista de la Dirección General de Recursos Humanos para el ejercicio 2012 en cuanto a los ajustes de partidas se refiere.
- Se ha analizado la ejecución presupuestaria del Capítulo I del vigente presupuesto, hasta el mes de septiembre, proponiéndose todos los reajustes necesarios concernientes al ejercicio en curso y proyectando el gasto para el ejercicio 2012, con sus adaptaciones legales.

Con base en lo anterior, se han establecido los parámetros utilizados para la elaboración del Capítulo I del Proyecto de Presupuestos Generales de la Ciudad de Ceuta para 2012, y, en consecuencia, los objetivos del Equipo de Gobierno en política de Recursos Humanos, en lo que afecta exclusivamente al ámbito presupuestario; en particular, las retribuciones, gestión de las necesidades de personal y control del gasto.

1. En Materia Retributiva.

- Se mantiene la reducción de las retribuciones de los altos cargos y del personal eventual o de confianza, tal y como recoge el acuerdo de Reducción de las Retribuciones de los miembros del Gobierno, Diputados, Altos Cargos y personal de confianza, aprobado por acuerdo del Ilustre Pleno de la Asamblea en el mes de mayo de 2010 y que no ha sufrido modificación alguna.



- Se regulariza la estructura retributiva del personal eventual o de confianza de la Corporación sin que haya supuesto aumento de coste alguno, según la estructura retributiva recogida en el acuerdo del Consejo de Gobierno de fecha 1 de julio de 2011.
- Se mantienen las retribuciones de los empleados públicos de conformidad con el Real Decreto Ley 8/2010 de 24 de mayo, y posterior acuerdo de aplicación del Consejo de Gobierno en Junio de 2010, de manera que se cumple con las directrices del Estado en orden a no aumentar la masa salarial de los empleados públicos por concepto alguno, según mantuvo la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2011.
- No se establece aumento de retribuciones de acuerdo a la política de contención del gasto iniciada, teniendo en cuenta además las previsiones legales respecto a la no subida salarial.

2. Gestión de las necesidades de personal:

- Se ha propuesto la aprobación de la plantilla en la que queda reflejado el personal ya sea funcionario o laboral reflejando la situación jurídica de las plazas.
- En continuidad con el deber de contención del gasto y reducción del déficit público se continúa con la política de reducción de la temporalidad en la contratación.
- Asimismo, se insiste en la optimización de los recursos humanos existentes hoy día en orden a limitar nuevas incorporaciones respetando así las condiciones establecidas al respecto por la Ley de Presupuestos generales del Estado para 2011.



3. Control del Gasto de Personal.

- Se continúa con la fiscalización previa limitada del gasto, que garantice la viabilidad de las actuaciones y la legalidad de las mismas respecto a las limitaciones establecidas por los Presupuestos Generales del Estado.
- Se quiere consolidar definitivamente en el ejercicio 2012 la fiscalización de las variaciones mensuales del gasto que se puedan ver reflejadas en nómina en orden a una correcta aplicación de las resoluciones y gastos de personal.
- Se ha llevado a cabo la instalación del nuevo programa de nóminas (EPSILON) durante el ejercicio 2011, el cual prevé un sistema de comunicación e interacción de las variaciones mensuales, permitiendo, sin duda, un mejor control del coste, así como la fiscalización previa por parte de la Intervención de la Ciudad, corrigiendo así los posibles errores que pudieran producirse en la ejecución de la nómina.
- En el presente ejercicio ha quedado consolidada una gestión ordenada de los Recursos Humanos y de los costes ocasionados por estos. Así se lleva una sistematización de los pagos, de una manera ordenada y con la previsión suficiente, lo que conlleva a una reducción de la probabilidad de que la ejecución de la nómina conlleve errores.
- Se cierra la nómina sobre el día 10 de cada mes, lo que permite una mejora de la fiscalización de las variaciones producidas y mayor margen de maniobra ante problemas sobrevenidos.



- Se ha llevado un control exhaustivo sobre los Servicios Extraordinarios, de manera que el coste en el presente ejercicio ha quedado reducido de manera considerable, lo que ha llevado a una situación de equilibrio entre lo presupuestado y lo gastado por este concepto, evitando las desviaciones que se podrían haber ocasionado.

Se tiene intención de culminar los trabajos realizados para la aprobación de la Relación de Puestos de Trabajo (RPT), previa negociación con los representantes de los empleados/as públicos/as, realizando los ajustes económicos estrictamente necesarios, contando con el ahorro que en la gestión de Recursos Humanos, se materialice, sin que suponga, en ningún caso, aumento de la Masa Salarial.

Se ha continuado con la estructura de partidas presupuestarias divididas por conceptos y por las respectivas Consejerías consolidando la división por conceptos retributivos, de manera que se controle mejor su incidencia.

Se garantiza la contribución del Plan de Pensiones que la Ciudad Autónoma de Ceuta como promotor de dicho Plan debe realizar en 2012 en el porcentaje de la masa salarial previsto por la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2012 (en principio, el 0,3%, el mismo porcentaje previsto para el 2011)

Cualquier otra contingencia o nueva información no facilitada que concierna directamente al ámbito de los gastos del Capítulo I de los Presupuestos 2012 que pudiera surgir con posterioridad a 27 de octubre de 2011, deberá incluirse en el indicado Capítulo I, antes de su aprobación definitiva.

En Ceuta, a 27 de octubre de 2011.

EL DIRECTOR GENERAL DE RECURSOS HUMANOS

Juan Manuel de la Torre González