

1ª Valoración de FeSP-UGT

**Sobre el Real Decreto Ley 24/2018,
de 21 de diciembre, por el que se
aprueban medidas urgentes en
materia de retribuciones en el ámbito
del sector público**

DICIEMBRE 2018

GABINETE TÉCNICO FEDERAL



Un RDL que genera tranquilidad y seguridad jurídica a los empleados públicos al reproducir los contenidos del II Acuerdo para la mejora del empleo público y condiciones de trabajo (marzo 2018), en los aspectos retributivos referidos al año 2019.

La exposición de motivos es explícita al respecto, al argumentar los motivos que provocan la aprobación del referido RDL:

- Con la prórroga de los PGE-2018 (Ley 6/2018), el incremento no sería posible, dado el carácter básico de su artículo 18 (el que reguló para 2018 los aspectos retributivos en una cuantía inferior).
- El retraso que pueden generar los procesos electorales de ámbito autonómico (disolución y constitución de las nuevas cámaras) para aprobar sus normas presupuestarias y, por tanto, fijar los nuevos incrementos.

El RDL recoge en términos prácticamente idénticos, lo que habitualmente suelen regular las Leyes de Presupuestos Generales del Estado en materia retributiva ("De los gastos de personal") que, por ejemplo, la Ley 6/2018 de PGE-2018, recogía en sus artículos 18 y siguientes.

Evidentemente, la diferencia principal se centra en los dígitos que sirven para llevar a cabo en el incremento retributivo previsto en el II Acuerdo para 2019: 2,25% (fijo) + 0,25%-0,05% (variable) + 0,25%-0,30 (fondos adicionales).

Con este RDL, además, el Gobierno cumple el compromiso alcanzado en la Comisión para el seguimiento del Acuerdo del pasado 15 de noviembre de 2018, donde explicitó la promesa de aprobar un RDL que incrementara las retribuciones de los empleados públicos a 1/1/2019, en el supuesto de que no se hubiera aprobado la LPGE-2019.

Un gesto positivo, que debe ser el inicio de una serie de iniciativas del actual Gobierno dirigidas a los empleados públicos, que contribuyan a mejorar sus condiciones socioeconómicas y profesionales.

Y para terminar, destacar que el RDL también incluye los Módulos económicos de distribución de fondos públicos para sostenimiento (financiación) de centros concertados (Anexo 1) y la autorización de los costes de personal de la UNED, lo

que garantiza que los trabajadores de la enseñanza concertada y UNED experimenten un incremento salarial idéntico al resto de empleados públicos.

Las retribuciones de los empleados públicos se ven incrementadas a partir del 1 de enero de 2019, en un 2´25%. También se prevé un incremento variable (entre el 0´25% y el 0´05%) en función de la variación del PIB; así como unos fondos adicionales (entre el 0´25% y el 0´30%), según la situación de superávit presupuestario.

A este respecto conviene precisar los siguientes extremos:

- ✓ Las retribuciones para el año 2019 de todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas experimentan un incremento del 2´25 con respecto a las vigentes en el año 2018, más un incremento de entre el 0´25-0´05 a partir del 1 de julio por cumplimiento del PIB¹, y la posibilidad de un incremento adicional del 0´2 o 0´3 (Administraciones con superávit), para la implantación de planes de mejora, revisión de complementos, etc., a determinar en las correspondientes mesas de negociación (art. 3).

Sueldo anual Funcionarios - 2019

| GRUPOS | SUELDO ANUAL (euros) | DIFERENCIA RESPECTO 2018 |
|--------|----------------------|--------------------------|
| A1 | 14.124,96 | + 344,88 |
| A2 | 12.213,48 | + 298,20 |
| B | 10.676,16 | + 260,64 |
| C1 | 9.170,28 | + 223,92 |
| C2 | 7.632,12 | + 186,36 |
| E | 6.985,32 | + 170,52 |

- ✓ Conviene advertir que estas cuantías sólo incluyen una subida del 2´25%, debiendo verse incrementadas entre el 0,05% y el 0´25% más (según la variación del PIB), con efectos de 1 de julio, y un 0´2 o 0´3 mediante fondos adicionales (según se acuerde en cada Mesa).
- ✓ Los trienios también experimentan un incremento del 2,25%. También los importes del complemento de destino se ven incrementados en la misma cuantía (art. 6 Uno C).

¹ Con efectos de 1 de julio, conforme a la estimación avance del PIB de cada año publicada por el INE. Una vez publicado dicho avance, y previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo (del que FeSP-UGT forma parte), y previo Acuerdo del Consejo de Ministros, se aprobará la aplicación del incremento,

- Las retribuciones variables (según PIB), se abonarán conforme a la siguiente tabla:

PIB igual o superior a 2,5%: 0,25%.

PIB igual a 2,4%: 0,20%.

PIB igual a 2,3%: 0,15%.

PIB igual a 2,2%: 0,10%.

PIB igual a 2,1%: 0,05%.

- ✓ Las pagas extraordinarias se percibirán conforme a los derechos retributivos previstos en la legislación vigente (EBEP, y Leyes de Función Pública vigentes en cada territorio). Es decir, las dos a las que tenemos derecho y a las que está obligado el Gobierno.
- ✓ Referido a la cuantía de las pagas extraordinarias del personal funcionario/estatutario, conviene señalar se incrementan el 2'25%. Una cuantía inferior al salario base y trienios mensuales. Son los efectos del RDL 8/2010 (el del -5%), que han continuado en las Leyes de Presupuestos de años posteriores, tal y como hemos venido poniendo de manifiesto estos últimos años. En el cuadro siguiente se aprecia la pérdida de poder adquisitivo en las pagas:

PÉRDIDA PODER ADQUISITIVO EN LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS 2019

| GRUPO | SUELDO MENSUAL | SUELDO PAGA EXTRA | DIFERENCIA |
|-------|----------------|-------------------|------------|
| A1 | 1.177,02 | 726,35 | -450,67 |
| A2 | 1.079,79 | 742,29 | -337,5 |
| B | 889,68 | 768,94 | -120,74 |
| C1 | 764,19 | 660,48 | -103,71 |
| C2 | 636,01 | 630,21 | -5,8 |
| E | 582,11 | 582,11 | 0 |

Fuente: Gabinete Técnico Federal FeSP-UGT

- ✓ Se generaliza la posibilidad de realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos, siempre que no se supere el incremento global y vinculado al 0'2-0'3 (art. 3 Tres).
- ✓ Los fondos de acción social no experimentan incremento alguno con respecto a 2018 (art. 3Dos).
- ✓ Las retribuciones del personal estatutario se regulan (art.12) como estos últimos años: Una cuantía idéntica que la del resto de empleados públicos con las

peculiaridades derivadas de su RDL 3/1987 (complemento destino, específico, atención continuada y productividad).

- ✓ Las retribuciones del personal laboral del sector público estatal: Con carácter general, el tope de incremento de su masa salarial será el 2'25-2,80 establecido en el RDL. La masa salarial (Orden HAP/1057/2013) debe ser autorizada por el M^o de Hacienda, con carácter previo a la negociación en cada ámbito concreto. Se vuelve a prever que si su cuenta de resultados demuestra que han incrementado beneficios o disminuido pérdidas, se podrán autorizar un incremento adicional sobre dicha masa salarial, mediante una retribución variable no consolidable (Organismos, Agencias, entidades empresariales, sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios: AENA, CORREOS, etc.), que puede ser destinado a todo el personal de los mismos.
- ✓ Las retribuciones del personal no directivo de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social: Conforme al artículo 88.5 de la LGSS, y el art. 16, son igual que las del personal laboral del sector público estatal descrito en el apartado anterior), con las adaptaciones precisas a su estructura retributiva.

La masa salarial del personal sanitario de las Mutuas podrá tomar en consideración peculiaridades derivadas de las circunstancias que concurren en el mercado laboral del ámbito geográfico donde desarrollan su actividad, para aprobar incrementos superiores, conforme a la DA 6^a de la Ley 35/2014.

Se vuelve a permitir la devolución de la paga extra de diciembre de 2012 en aquellas Administraciones Públicas que aún no lo han hecho.

Se regula (art. 22) la posible devolución de la paga extraordinaria de diciembre de 2012, por aquellas Administraciones que no la hubieran abonado. Y lo hace desde una doble perspectiva:

- ✓ Con carácter posibilista, "*podrán aprobar dicha devolución*".
- ✓ En todo caso, dicha opción está condicionada al cumplimiento de los criterios previstos en la Ley Orgánica 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria y Financiera.

Es decir, no basta con la mera voluntad de la Administración de querer devolver parte de la paga pues, además, deberá cumplir el marco legal de la estabilidad presupuestaria.

El injusto tratamiento que el Gobierno ha hecho de la materia (la suprimió con carácter básico y la devolvió sólo con carácter imperativo para la AGE), ha generado inseguridad

jurídica y una importante discriminación, pues unos empleados públicos la han percibido íntegramente, otros el 24%, otros el 50%, etc.

Se vuelve a obligar al restablecimiento de las retribuciones minoradas en cuantías no previstas en las normas básicas del Estado: Lo que muchas Administraciones quitaron injustamente, los tribunales de justicia restituyeron.

El RDL (art.23) habilita para que aquellas Administraciones Públicas que, en un exceso de celo, extendieron los efectos del RDL 8/2010 (-5%) sobre sectores y colectivos no comprendidos en el mismo (aplicaron el decreto estatal, y algunas fueron más allá), restituyan (incrementen) las retribuciones al momento previo de su minoración.

Esta previsión tiene su origen en una Sentencia del Tribunal Constitucional, (164/2016, de 3 de octubre) auspiciada por UGT, que anula (por inconstitucional) la rebaja del 5% aplicada por la Comunidad de Madrid a una Sociedad Mercantil Pública.

Otras medidas retributivas incluidas en el RDL.

- ✓ Se vuelve a **suspender el artículo 26.3 del RD 462/2002, referido al pago de los desplazamientos por vacaciones** del personal funcionario destinado en la Administración del Exterior (art.19).
- ✓ Se incluye una previsión genérica sobre **la limitación de los gastos de personal en la AGE**, ante *"cualquier nueva actuación que propongan los ministerios"*. Salvo para dar cumplimiento a los acuerdos suscritos relativos a la Policía Nacional, Guardia Civil y examinadores de tráfico (art.21).
- ✓ **La indemnización por residencia se incrementa** conforme al incremento máximo previsto en el proyecto con respecto a la vigente en 2018 (DT1ª).
- ✓ Conviene advertir que no se recoge la previsión relativa a que durante el año 2019, la **base de cotización de los empleados públicos del Régimen General de la Seguridad Social**, a quienes hubiera sido de aplicación lo establecido en el **Real Decreto-ley 8/2010, de 20 de mayo (el del -5%)**, en tanto permanezca su relación laboral o de servicio, será coincidente con la habida en el mes de diciembre de 2010, salvo que por razón de las retribuciones que percibieran pudiera corresponder una de mayor cuantía, en cuyo caso será ésta por la que se efectuará la cotización mensual. Quizás sea porque tras los incrementos salariales de estos

últimos años, junto con el previsto en el presente RDL, ningún empleado público perciba (en su conjunto) retribuciones inferiores a las de 2010.