

REPERCUSION P.G.E 2018

El Congreso de los Diputados aprobó el pasado jueves 28 de junio los Presupuestos Generales del Estado para 2018. Hoy miércoles 4 de julio se publica en el B.O.E. los PGE- 2018.

Ello viene a suponer que es a partir de ahora cuando tenemos un referente real para poder solicitar la aplicación de lo que en los P.G.E. 2018 tiene repercusión en las condiciones de trabajo de los empleados municipales.

Todo lo escrito y dicho con anterioridad no dejaba pues de ser puras especulaciones con más o menos garantías de fiabilidad pero que como señalábamos, tendrían esos anuncios, para poder pedir su aplicación, estar refrendados por el BOE.

Será en la próxima reunión de la Comisión Paritaria del Acuerdo de Funcionarios, mes de Septiembre, donde los funcionarios tendremos que establecer la aplicación de lo establecido en los PGE 2018, en nuestras condiciones de trabajo

Esta representación sindical de CPPM que se distingue por tener una actuación práctica y directa, por medio de esta NOTA INFORMATIVA viene a exponeros, lo que en una primera lectura de los PGE de 2018, va a tener una influencia en nuestras condiciones de trabajo y que desarrollamos en los siguientes apartados:

1º.- INCREMENTO DE LAS RETRIBUCIONES PARA 2018

2º.- LA JORNADA DE TRABAJO PARA 2018

3º.- PERMISO DE PATERNIDAD

4º.- ANTICIPO EDAD JUBILACION POLICIA LOCALES

1º.- INCREMENTO DE LAS RETRIBUCIONES PARA 2018

El art.18 de lo PGE-18 viene a establecer los siguientes incrementos

PRIMERO.- Un incremento de las retribuciones no superior al 1,5%

El Acuerdo de Funcionarios en su **ARTICULO 29.- Retribución salarial** establece:

El incremento retributivo aplicable a los empleados públicos del Ayuntamiento de Majadahonda para el periodo de vigencia de las presentes condiciones de trabajo, será el máximo dentro de los límites fijados con carácter general para los/las empleados/as públicos por la Ley de Presupuestos Generales del Estado correspondiente a cada año.

El Equipo de Gobierno elaborará las tablas salariales y las entregará a los representantes legales de los trabajadores para su revisión y control.

Por tanto y al menos a los funcionarios municipales se tendría la obligación de incrementar el máximo, es decir el 1,5% en las retribuciones mensuales

La repercusión económica sería la siguiente:

1ª REPERCUSION MENSUAL EN SUELDO BASE Y ANTIGUEDAD

Grupo/subgrupo de Clasificación	SUELDO BASE MES			TRIENIOS			
	ANTES	AHORA	DIFERE. MES	ANTES	COMPENS	AHORA	COMPENS
A1	1.131,36	1148,34	16,98	43,52		44,18	
A2	978,26	992,94	14,68	35,48	8,04	36,02	8,16
C1	734,51	745,53	11,02	26,85	16,67	27,26	16,92
C2	611,31	620,48	9,17	18,27	25,25	18,55	25,63
Agr. Profesio. (E)	559,5	567,9	8,40	13,75	29,77	13,96	30,22

2ª REPERCUSION EN LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS.

Grupo/subgrupo de Clasificación	RETRIBUCION PAGA			RETRIBUCION TRIENIOS PAGA			
	ANTES	AHORA	DIFERE. PAGA	ANTES	COMPENS	AHORA	COMPENS
A1	698,13	708,61	10,48	26,85		27,26	
A2	713,45	724,16	10,71	25,87	0,98	26,26	1 0,02
C1	634,82	644,35	9,53	23,19	3,66	23,54	3,72 0,06
C2	605,73	614,82	9,09	18,09	8,76	18,37	8,89 0,13
Agr. Profesio. (E)	559,5	567,9	8,4	13,75	13,1	13,96	13,3 0,2

3ª REPERCUSION EN EL COMPLEMENTO DE DESTINO.

Nivel Complemento destino	ANTES	AHORA	DIFERE. MES
Nivel 30	988,23	1003,06	14,83
Nivel 29	886,4	899,7	13,3
Nivel 28	849,14	861,88	12,74
Nivel 27	811,85	824,03	12,18
Nivel 26	712,25	722,94	10,69
Nivel 25	631,93	641,41	9,48
Nivel 24	594,64	603,56	8,92
Nivel 23	557,4	565,77	8,37
Nivel 22	520,09	527,9	7,81

Nivel Complemento destino	ANTES	AHORA	DIFERE. MES
Nivel 21	482,88	490,13	7,25
Nivel 20	448,55	455,28	6,73
Nivel 19	425,65	432,04	6,39
Nivel 18	402,73	408,78	6,05
Nivel 17	379,83	385,53	5,7
Nivel 16	356,97	362,33	5,36
Nivel 15	334,03	339,05	5,02
Nivel 14	311,16	315,83	4,67
Nivel 13	288,22	292,55	4,33

4ª REPERCUSION EN OTRAS RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS.

Aquí nos referimos al COMPLEMENTO ESPECIFICO y al COMPLEMENTO DE PRODUCTIVIDAD que deben igualmente de incrementarse, por lo establecido en el Art.29 del Acuerdo de Funcionarios, el máximo permitido por los PGE2018, es decir el 1,5% en sus cantidades mensuales.

SEGUNDO.- Un incremento adicional del 0,25 % por incremento del PIB

Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a alcanzara o superase el 3,1 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2018, otro 0,25 por ciento de incremento salarial. (El PIB en 2017 fue del 3,1%).

El Consejo de Ministros tendrá que acordar, previamente, la aplicación del incremento.

TERCERO.- Un incremento adicional del 0,3% para adecuaciones organizativas

Así mismo demás, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,2 por ciento de la masa salarial para medidas "organizativas" que podría alcanzar el 0,3 por ciento en las administraciones con situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2017 (Según los datos de la liquidación del presupuesto del año 2017 Majadahonda ha tenido un superávit anual de más de 23 millones de euros)

Expuesto de una manera abreviada lo que los PGE2018 establecen como incrementos salariales en 2018 para los funcionarios municipales, queda solicitar, como vamos a hacer, que a la mayor brevedad posible se cumpla con lo establecido en el punto 29 del Acuerdo de Funcionarios.

"El Equipo de Gobierno elaborará las tablas salariales y las entregará a los representantes legales de los trabajadores para su revisión y control."

2º.- LA JORNADA DE TRABAJO PARA 2018

Dedica los PGE2018 la Disposición adicional centésima cuadragésima cuarta. de la que hacemos el siguiente resumen

Uno. A partir de la entrada en vigor de esta Ley, la jornada de trabajo general en el sector público se computará en cuantía anual y supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.

Dos. No obstante lo anterior, cada Administración Pública podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas de la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla de gasto. Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada Administración del objetivo de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8% de las plazas de naturaleza estructural en cada uno de sus ámbitos.

De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en este apartado, la regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio en tanto que por dichas entidades se apruebe una regulación de su jornada y horario de trabajo, previo acuerdo de negociación colectiva.

Entendemos que este último apartado viene a posibilitar que previo acuerdo en la negociación colectiva la jornada *de treinta y siete horas y media* deja de ser de obligado cumplimiento teniendo solo carácter supletorio a falta de acuerdo.

En el Art.20.- Jornada de trabajo, del Acuerdo de Funcionarios, establece que

La jornada de trabajo será la que cada momento establezca la legislación aplicable en el sector publico.

Si bien ha sido pretensión sindical, en esta etapa, negociar y recuperar la jornada de 35 horas, esta sección sindical de C.P.P.M. ha considerado que, por la normativa existente, era "*hacer castillos en el aire*" (a los hechos nos remitimos), sin más recorrido que el afán de protagonismo y por eso nunca consideramos participar en ese juego.

Es ahora, cuando la normativa nos permite realmente a los sindicatos luchar por conseguirla, y al ayuntamiento poder devolverla, cuando esta sección sindical , se va poner manos a la obra para recuperar la jornada de 35 h/semana lo antes posible, al igual que hizo para recuperar la jornada de verano

3º.- PERMISO DE PATERNIDAD

La Disposición final trigésima octava de los PGE 2018, viene a modificar el art.49 del EBEP en los siguientes términos:

Tres. Con efectos desde la entrada en vigor de esta ley y vigencia indefinida se modifica el primer párrafo del artículo 49. c) del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por el Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, que queda redactado en los siguientes términos:

"c) Permiso de paternidad por el nacimiento, guarda con fines de adopción, acogimiento o adopción de un hijo: tendrá una duración de cinco semanas, a disfrutar por el padre o el otro progenitor a partir de la fecha del nacimiento, de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o acogimiento, o de la resolución judicial por la que se constituya la adopción.

El disfrute del permiso será ininterrumpido salvo la última semana, que podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa a las que se refiere este párrafo".

(También y en los mismos términos establece Modificación del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores)

Sobre el aumento del Permiso de paternidad de cuatro semanas a cinco que se recoge en los PGE 2018, hay que hacer la siguiente consideración:

Según lo establecido en el texto esta modificación no tiene carácter retroactivo, ni siquiera para quien en la actualidad estén disfrutando este permiso. Su efecto será desde la entrada en vigor de la Ley de PGE 2018, es decir al día siguiente de su publicación en el B.O.E.

Por tanto, el aumento a cinco semanas del permiso de paternidad beneficiará a padres de hijos nacidos a partir de mañana jueves día 5 de julio.

4º.- ANTICIPO EDAD JUBILACION POLICIA LOCALES

La Disposición adicional centésima sexagésima tercera. establece

Especialidades en materia de cotización en relación con el **anticipo de la edad de jubilación de los miembros de los cuerpos de Policía Local al servicio de las Administraciones Locales.**

En relación con los miembros de los cuerpos de Policía Local al servicio de las Administraciones Locales, procederá aplicar un tipo de cotización adicional sobre la base de cotización por contingencias comunes, tanto para la Administración como para el funcionario, a partir de la entrada en vigor de la norma reglamentaria por la que se establezca el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de ese colectivo. El tipo de cotización adicional a que se refiere el párrafo anterior será del 10,60 por ciento, del que el 8,84 por ciento será a cargo de la administración y el 1,76 por ciento a cargo del funcionario.

Es el paso previo para la aprobación por el Gobierno del Decreto que establezca el coeficiente reductor de la edad de jubilación en favor de los Policías Locales, al igual de lo que actualmente tienen Bomberos y Ertzaintza.

Se cumple igualmente con el requisito impuesto por el Ministerio de Hacienda en cuanto a que el adelanto, voluntario para los policías, de la edad de jubilación no debería suponer ningún coste añadido a la Seguridad Social, al establecer una cotización adicional a todos los Policías Locales.

Esta cotización adicional supondrá, actualmente, un incremento mensual en la cotización de la Seguridad Social por cada Policía de 397 €/mes de los cuales el Policía abonaría 66€ /mes.

Reseñar que la cotización adicional establecida para Bomberos y Ertzaintza es inferior. Bomberos 9,90 por ciento y Ertzaintza 8,60 por ciento.

Es de esperar que brevemente el Consejo de Ministros apruebe el Decreto

(el texto que conocemos incluía también que los policías locales no podrán anticipar su retiro más de seis años a la edad legal de jubilación vigente en cada momento (actualmente es de 65 años y seis meses) y siempre que se acrediten un número mínimo de años cotizados.)

dando por finalizado este largo proceso y posibilitando con ello que voluntariamente el Policía Local pueda adelantar su edad de jubilación manteniendo sus derechos íntegros en su prestación por jubilación.

Majadahonda 4 de julio de 2018