

**Valoración del
Real Decreto Ley 2/2020, de 21 de enero, por
el que se aprueban medidas urgentes en
materia de retribuciones en el ámbito del
sector público**

ENERO 2020

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 2020.

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

- Como la **prórroga de los PGE-2018** (Ley 6/2018) se mantiene en la actualidad, para hacer efectivo el incremento salarial, es preciso un Real Decreto Ley.
- **La vigencia del II Acuerdo** suscrito entre el Gobierno y FeSP-UGT en marzo de 2018, ya que en virtud del EBEP, los Acuerdos se deben cumplir (art. 38.10 apartado 1º).

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”), y el RDL 24/2018, que aprobó los incrementos retributivos para el año 2019.

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 2020: **2% (fijo) + 1%-0,20% (variable) + 0,30 (fondos adicionales)**. Y también su carácter **retroactivo** desde el 1 de enero de 2020.

Con este RDL, además, el Gobierno cumple un compromiso explicitado por el Presidente en su investidura y, posteriormente, en la misiva remitida a la FeSP-UGT. Un gesto positivo, que debe ser el inicio de una serie de iniciativas del Gobierno dirigidas a los empleados públicos, que contribuyan a mejorar sus condiciones socioeconómicas y profesionales, plasmado en **un nuevo Acuerdo**.

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 2020, en un 2%. También se prevé un posible incremento

variable (entre el 1 y el 0´20%) en función de la variación del PIB; así como unos fondos adicionales (del 0´30%).

A este respecto conviene precisar los siguientes extremos:

- ✓ Las retribuciones para el año 2020 de todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas experimentan un incremento **automático** del **2%** con respecto a las vigentes en el año 2019, más un **posible** incremento de entre el **1%-0,20** a partir del 1 de julio de 2020 por cumplimiento del PIB¹; así como un incremento adicional **del 0´3** para la implantación de planes de mejora, revisión de complementos, etc., a determinar en las correspondientes mesas de negociación (art. 3).

Sueldo anual Funcionarios – 2020

GRUPOS	SUELDO ANUAL (euros)	DIFERENCIA RESPECTO 2019
A1	14.442,72	+ 317,76
A2	12.488,28	+ 274,8
B	10.916,40	+ 240,24
C1	9.376,68	+ 206,4
C2	7.803,96	+ 171,84
E	7.142,64	+ 157,32

- ✓ Conviene advertir que estas cuantías sólo incluyen una subida del 2%, pudiendo verse incrementadas entre el 0,20 y el 1% más (según el PIB en 2019), con efectos de 1 de julio, y un 0´3 mediante fondos adicionales (según se acuerde en cada Mesa).

Conviene recordar que la dotación de **los fondos adicionales**, por las distintas Administraciones Públicas, es obligatoria, conforme al Acuerdo alcanzado en la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo (5 de abril de 2019).

- ✓ Los **trienios** también experimentan un incremento del 2%. También los importes del **complemento de destino** se ven incrementados en la misma cuantía (art. 6 Uno C).
- Lo mismo sucede con el **complemento específico** (cuya cuantía anual se incrementará un 2%) y el **complemento de productividad** (el crédito destinado en cada Departamento se incrementará un 2%) (arts. 6 Uno D y E, respectivamente).

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 del 2019), se abonarán conforme a la siguiente tabla:

PIB igual o superior a 2,5%: 1%.

PIB igual a 2,4%: 0,80%.

PIB igual a 2,3%: 0,60%.

PIB igual a 2,2%: 0,40%.

PIB igual a 2,1%: 0,20%.

Estaremos pendientes de la publicación relativa al crecimiento definitivo del PIB en 2019, y **comprobar si corresponde la percepción de algún porcentaje de estas retribuciones variables**, pues con un PIB inferior al 2,1% no se percibe retribución variable.

- ✓ Conviene recordar y **precisar** que el II Acuerdo también estipula **un incremento salarial del 0'55** si, en el año 2020, se cumple el objetivo del déficit público. Pero dicho incremento, de cumplirse el requisito, se debería incluir en los presupuestos de 2021.
- ✓ Las **pagas extraordinarias** se percibirán conforme a lo previsto en la legislación vigente (EBEP). 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%. 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 2020

GRUPO	SUELDO MENSUAL	SUELDO PAGA EXTRA	DIFERENCIA
A1	1.203,56	742,70	- 460,86
A2	1.040,69	759,00	-281,69
B	909,70	786,25	-123,45
C1	781,39	675,35	-106,04
C2	650,33	644,40	-5,93
E	595,22	595,22	0

- ✓ 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 0'3 (art. 3 Tres).

- ✓ Los fondos de **acción social** no experimentan incremento alguno con respecto a 2018 (art. 3Dos).
- ✓ Las retribuciones del personal de los Cuerpos al servicio de **la Administración de Justicia**, se recogen en el artículo 11, siéndoles de aplicación los incrementos previstos en el RDL.
- ✓ 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 establecido en el RDL. La masa salarial (Orden HAP/1057/2013) debe ser autorizada por el Mº 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 6ª 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”*. (art.21).
- ✓ **La indemnización por residencia** se incrementa conforme al incremento máximo previsto en el RDL con respecto a la vigente en 2019 (DT1ª).

A modo de conclusión, en virtud del II Acuerdo (marzo 2018), los empleados públicos continúan ganado poder adquisitivo.

En 2018 y 2019, de media y términos generales, **los empleados públicos han ganado el 2,7% de poder adquisitivo**, algo que no sucedía desde el año 2009, tal y como se refleja en el cuadro siguiente:

Diferencia incremento salarial con respecto al IPC

INCREMENTO GENERAL 2018	IPC 2018	DIFERENCIA	INCREMENTO GENERAL 2019	IPC 2019	DIFERENCIA	TOTAL
1'95%	1'2%	+ 0'75%	2'75 %	0'8%	+1'95%	+2'7%

Fuente: INE y Ley 6/2018 de PGE y RDL 24/2018 por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el sector público.

Estos dígitos, pueden verse incrementados, una vez concluido 2020, si la previsión del Gobierno (IPC: 1,1%), se cumple.