

CIRCULAR INFORMATIVA INCREMENTOS RETRIBUTIVOS 2020 **REAL DECRETO-LEY 2/2020**

El 22/01/2020 se ha publicado en el BOE el **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.**

El referido Real Decreto-Ley regula los incrementos retributivos para los empleados públicos para el año 2020 y en tal sentido prevé un incremento salarial fijo, más un porcentaje adicional de incremento ligado al crecimiento de la economía. En particular, regula exclusivamente aquellos aspectos indispensables para aprobar con efectos de 01 de enero de 2020 el incremento retributivo del personal al servicio del sector público y establece, de manera más precisa, una subida fija del 2% y de un 0,3% de fondos adicionales que se reparten para la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia y están sujetos a negociación con las organizaciones sindicales por cada Administración.

En concreto, el **art. 3. Dos del Real Decreto-Ley 2/2020** dispone lo siguiente:

Dos. En el año 2020, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 2 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo. A estos efectos, en las retribuciones de 2019 el incremento del 0,25 por ciento vinculado a la evolución del PIB se considerará, en cómputo anual. Los gastos de acción social, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2020 respecto a los de 2019. A este respecto, se considera que los gastos en concepto de acción social son beneficios, complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado cuya finalidad es satisfacer determinadas necesidades consecuencia de circunstancias personales del citado personal al servicio del sector público.

Además de lo anterior, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) a precios constantes en 2019 alcanzara o superase el 2,5 por ciento se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2020, otro 1 por ciento de incremento salarial. Para un crecimiento inferior al 2,5 por ciento señalado, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción que se haya producido sobre dicho 2,5 por ciento, de manera que los incrementos globales resultantes serán:

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

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

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

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

A los efectos de lo dispuesto en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB de cada año publicada por el Instituto Nacional de Estadística (INE). Una vez publicado el avance del PIB por el INE y, previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo de 9 de marzo de 2018, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros se aprobará, en su caso, la aplicación del incremento. Del citado Acuerdo se dará traslado a las Comunidades Autónomas, a las Ciudades Autónomas y a la Federación Española de Municipios y Provincias.

Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,30 por ciento de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones.



A la vista de lo anterior, tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 2/2020, y tal y como EUEDEL ha venido haciendo en lo referente a los incrementos retributivos de los ejercicios 2018 y 2019, en aras a aclarar sus posibles interpretaciones, EUEDEL, considera oportuno formular a los Ayuntamientos Vascos la siguiente:

RECOMENDACIÓN

- En relación con el **párrafo primero del referido art. 3 Dos, incrementar**, con efectos 01/01/2020 las retribuciones del personal el máximo legal permitido, esto es, un **2,00%** respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2019, en términos de homogeneidad para los dos períodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal como a la antigüedad del mismo.
- En relación con el **segundo bloque del referido art. 3. Dos**, que recoge la posibilidad de otro incremento salarial de hasta un 1% añadido en caso de unos determinados crecimientos del Producto Interior Bruto, a fecha de hoy se desconoce si se cumplirá dicha premisa y en tal sentido se estará a la concreción y aprobación correspondiente en su caso por Consejo de Ministros. En cualquier modo, y de conformidad con lo dispuesto en el artículo 3. Dos, dicho incremento, en su caso, se añadiría con efectos 01/07/2020.
- En relación con el **último párrafo del referido art. 3. Dos**, que regula la posibilidad de un incremento adicional del 0,30% de la masa salarial, y sin perjuicio de la autonomía municipal, **recomendamos** a los Ayuntamientos Vascos a que, en la medida de sus posibilidades financieras y presupuestarias, procedan a autorizar un incremento adicional del **0,30%** de la masa salarial. Dicha cuantía, se distribuirá mediante las fórmulas legales que se refieren en el art. 3. Dos, último párrafo, o cualesquiera otras que resultaran de aplicación, todo ello en el marco de la autonomía municipal y negociación colectiva.

Por medio de esta **RECOMENDACIÓN**, EUEDEL pretende aclarar el alcance jurídico de este precepto legal a la vez que dejar constancia de su interés en interpretarlo, dentro de la legalidad, de la manera más favorable para el personal público, todo ello en aras a proseguir avanzando en la eficacia de las instituciones y la calidad de su entorno laboral, confiando en que todo ello permita allanar el camino para futuros avances en el marco de la negociación colectiva que debe tender a la consecución de un nuevo Acuerdo Regulador UDALHITZ.

EUEDEL reitera la importancia de que el “Acuerdo UDALHITZ 2008-2010” sea cumplido en sus términos, ya que es en el cumplimiento real de los acuerdos alcanzados donde radica su principal garantía, sirviendo además como legitimación para la consecución de un nuevo acuerdo sectorial. En tal sentido el instrumento para subsanar las posibles deficiencias del cumplimiento del actual UDALHITZ 2008-2010 debiera ser, tal y como les venimos recordando en las últimas Circulares, las “Mesas de Seguimiento” habilitadas en cada institución. Les recordamos que el objeto de estas mesas se circunscribe, exclusivamente, a facilitar acuerdos para la subsanación de los posibles incumplimientos puntuales que puedan darse en el actual Acuerdo UDALHITZ 2008-2010, y que deben abstenerse de abrir cualquier proceso negociador de materias ajenas, cuyo ámbito de aplicación radica en la Mesa de Negociación General UDALHITZ entre EUEDEL y las centrales sindicales.