



EDITORIAL

Aquest número del butlletí el dediquem íntegrament a comentar-vos les nombroses novetats que incorpora la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

LEGISLACIÓ

LEY 6/2018, DE 3 DE JULIO, DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO PARA EL AÑO 2018 ([accés al text](#))

El passat 4 de juliol es va publicar en el *Boletín Oficial del Estado* la *Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018*. Tot seguit us en destaquem allò més rellevant:

1) Despeses de personal (art. 18) ([document taula 1](#)):

- Les retribucions del personal al servei del sector públic no podran experimentar un increment global superior a l'1,5 % respecte de les vigents a 31 de desembre de 2017, en termes d'homogeneïtat per als dos períodes de comparació, tant pel que fa als efectius de personal com a la seva antiguitat. A més d'això anterior, si l'increment del PIB a preus constants en 2017 assolís o superés el 3,1 % s'afegiria, amb efectes d'1 de juliol de 2018, un 0,25 % més d'increment salarial, previ compliment dels tràmits que s'especifiquen en el mateix article. Es pot autoritzar un 0,2 % addicional per, entre d'altres mesures, la implantació de plans o projectes de millora de la productivitat o eficiència, la revisió de complements específics entre llocs amb funcions equiparables, l'homologació de complements de destí o l'aportació a plans de pensions. Aquest últim increment pot ser del 0,3 % en administracions i entitats del sector públic (de l'art. 18) en situació de superàvit pressupostari en l'exercici 2017.
- La massa salarial del personal laboral es pot incrementar també en el mateix percentatge màxim previst en el punt anterior. Les despeses d'acció social, definides com a complements o millores diferents a les contraprestacions pel treball realitzat, no poden experimentar cap increment l'any 2018 respecte de les de 2017.
- Durant 2018 les entitats del sector públic, tal i com es defineixen en aquest art. 18, poden realitzar aportacions a plans de pensions de la modalitat d'ocupació o contractes de d'assegurança col·lectiva, sempre que no se superi l'increment al que fa referència el punt primer.
- S'estableixen les quanties de les retribucions del personal funcionari corresponents als conceptes de sou i triennis dels grups A1, A2, B, C1, C2, i E o agrupacions professionals de l'art. 76 EBEP, referides a 12 mensualitats, així com les quanties del sou i triennis a percebre en les dues pagues extraordinàries. Totes elles s'incrementen un 1,5 % respecte de les quanties aprovades per la Llei de Pressupostos Generals de l'Estat (LLPGE) de 2017.
- Les limitacions retributives ho seran sens perjudici de les adequacions singulars i excepcionals que resultin imprescindibles pel contingut dels llocs de treball, per la variació d'efectius o pel grau de consecució d'objectius. Els acords, convenis o pactes que impliquin increments retributius superiors a aquells que es descriuen en aquest article s'han d'adequar a allò que disposa la LLPGE, esdevenint inaplicables les clàusules que s'hi oposin.

2) Oferta pública d'ocupació i contractacions al sector públic:

2.1) Per a administracions públiques (art. 19, DA 24a i DA 165a) ([document taula 2](#)):

Per a 2018 es pot incorporar nou personal, sense que computi en la taxa de reposició l'execució de processos selectius corresponents a ofertes públiques d'ocupació d'exercicis anteriors, tenint sempre en compte les disponibilitats pressupostàries del Capítol I. Per al present exercici es regulen taxes de reposició generals, addicionals i d'estabilització, en els següents termes:

- **Taxa general de reposició:** Les administracions públiques que a l'exercici anterior hagin complert els objectius d'estabilitat pressupostària i deute públic i la regla de la despesa, tenen una taxa de reposició del 100 %. Aquelles que no hagin complert els esmentats objectius i regla tenen una taxa de reposició del 100 % únicament en aquells sectors i àmbits d'actuació indicats a l'apartat U.3. Entre ells destaquem el control i lluita contra el frau fiscal, laboral, de subvencions públiques i en matèria de Seguretat Social, i de control de l'assignació eficient de recursos públics; l'assessorament jurídic i la gestió de recursos públics; l'assistència directa a usuaris de serveis socials; la gestió de prestacions i polítiques actives en matèria d'ocupació; seguretat i emergències; la prestació directa als usuaris del servei de transport públic; l'atenció als ciutadans en els serveis públics; i l'àrea de tecnologies de la informació i la comunicació. Per als sectors no recollits, la taxa de reposició és del 75 %.
- **Taxa addicional de reposició 1:** Les administracions públiques que a l'exercici anterior hagin complert els objectius d'estabilitat pressupostària i deute públic i la regla de la despesa poden disposar d'una taxa del 8 % addicional destinada a aquells àmbits o sectors que requereixin un reforç d'efectius, sempre en el marc de l'estabilitat pressupostària i sostenibilitat financera. Aquest percentatge addicional s'utilitzarà preferentment quan es doni, entre d'altres, alguna de les següents circumstàncies: establiment de nous serveis públics, increment d'activitat estacional per l'activitat turística o alt volum de jubilacions esperades. Per a les entitats locals, els límits de deute són aquells que fixin les LLPGE o la legislació d'hisendes locals en matèria d'autorització d'operacions d'endeutament. També respecte de les entitats locals, aquesta taxa addicional pot ser del 10 % quan, a més, tinguessin amortitzat el deute financer a 31 de desembre de l'exercici anterior. Tanmateix, aquesta taxa addicional és del 5 % per a les administracions públiques que a l'exercici anterior no hagin complert els objectius i regla de la despesa apuntats anteriorment.
- **Taxa addicional de reposició 2:** S'autoritza un 5 % de taxa addicional per a tots els municipis que, en algun dels exercicis del període 2013 a 2017, s'hagin vist legalment obligats a la prestació d'un major nombre de serveis públics en aplicació de l'art. 26.1 LRBRL, com a conseqüència de l'increment de la població de dret segons el padró municipal d'habitants actualitzat a 1 de gener dels citats anys.
- **Taxa de reposició per als cossos i forces de seguretat de l'Estat, policia autonòmica i policia local:** 115 %

Respecte d'aquestes quatre diferents taxes de reposició, es manté la fórmula introduïda per la LLPGE de 2014 (present també a les lleis de pressupostos de 2015, 2016 i 2017) relativa al mètode de càlcul per determinar la taxa de reposició d'efectius. A grans trets, per als percentatges màxims de reposició s'ha de tenir en compte la diferència resultant entre el nombre d'empleats fixos que durant l'exercici pressupostari anterior han deixat de prestar serveis i el nombre d'empleats fixos que s'haguessin incorporat durant el dit exercici. Es mantenen fora de la taxa de reposició les places convocades per promoció interna. S'han traslladat íntegrament les novetats per calcular la taxa que contenia la LLPGE de 2017, i per tant: s'han de tenir en compte les altes i les baixes produïdes per concursos de trasllat a d'altres administracions públiques; no computa dintre del límit màxim de places derivat de la taxa de reposició d'efectius, les corresponents a personal declarat indefinit no fix per sentència judicial; i les comunitats autònomes han de remetre al Ministeri d'Hisenda, en el mes de gener de cada any, una certificació del nombre de baixes i altes que s'han considerat per al càlcul de la taxa de reposició, incloent-hi les altes i baixes per concursos de trasllat produïdes com a conseqüència dels procediments de mobilitat voluntària entre diferents administracions públiques l'any immediat anterior. La validesa de l'autorització per convocar aquestes places es condiciona a l'aprovació de les corresponents ofertes públiques d'ocupació abans de finalitzar cada any, i es troba igualment condicionada a que les convocatòries s'efectuïn en l'improrrogable termini de 3 anys.

- **Taxa addicional de reposició per a la policia local (DA 165a):** En el supòsit que es produeixi un avançament de l'edat de jubilació dels policies locals, les entitats locals poden disposar durant 2018 exclusivament per a aquest col·lectiu d'una taxa

adicional determinada pel nombre de baixes previstes en aquest exercici i el de 2019 com a conseqüència del dit avançament de l'edat de jubilació, a descomptar de la taxa adicional que correspongués en els exercicis 2019 i 2020.

- **Taxa adicional general per a l'estabilització d'ocupació temporal:** S'autoritza aquesta taxa, a més de l'establerta a l'art. 19.U.6 de la LLPGE de 2017, que inclourà les places de naturalesa estructural dotades pressupostàriament que hagin estat ocupades de manera temporal i ininterrompudament com a mínim els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2017 en els següents sectors i col·lectius: personal dels serveis d'administració i serveis generals, d'investigació, de salut pública i inspecció mèdica així com d'altres serveis públics. A les universitats públiques, només s'inclou el personal d'administració i serveis.

Les ofertes públiques que articulin aquests processos d'estabilització, que en tot cas han de respectar els principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit i capacitat, poden ser objecte de negociació en cada administració, i es poden articular mesures que possibilitin una coordinació entre elles. Aquestes ofertes s'han d'aprovar i publicar en els diaris oficials en els exercicis 2018 a 2020 i seran coordinades pels departaments ministerials competents. No es pot incrementar ni la despesa pública ni el nombre d'efectius com a conseqüència dels esmentats processos selectius. Les administracions públiques (no només les comunitats autònomes, com va disposar la LLPGE de 2017) hauran de certificar al Ministeri d'Hisenda el nombre de places desenvolupades temporalment existents en cadascun dels àmbits afectats, amb la finalitat de permetre el seu seguiment. Igualment, hauran de proporcionar informació estadística dels resultats de qualsevol procés d'estabilització d'ocupació temporal mitjançant el sistema d'informació salarial del personal de l'Administració (ISPA).

- **Oferta d'ocupació per a militars de tropa i marineria:** Les administracions poden convocar, sense que computin a efectes de taxa de reposició, places de personal fix que s'adrecin exclusivament a militars professionals de tropa i marineria, amb les condicions i requisits que s'especifiquen a l'apartat 10 de l'art. 19.U.
- **Oferta adicional i extraordinària per a l'Escala de funcionaris d'Administració Local amb habilitació de caràcter nacional (DA 24a):** S'autoritza una oferta adicional i extraordinària de fins un 30 % de les places dotades pressupostàriament, que es trobin vacants, corresponents a les subescales en què el percentatge de places ocupades de manera interina o accidental superi el 8 %.

No es podrà contractar personal temporal, ni nomenar personal estatutari temporal o funcionari interí llevat de casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables.

2.2) Contractació de personal en societats mercantils públiques, entitats públiques empresarials, fundacions del sector públic i consorcis públics:

Societats mercantils públiques i entitats públiques empresarials (DA 29a) (document taula 3): Per a aquest exercici s'han regulat, com per a les administracions públiques de l'art. 19, taxes de reposició generals, addicionals i d'estabilització, de la següent manera:

- **Taxa general de reposició:** les societats mercantils públiques i les entitats públiques empresarials poden contractar nou personal, però amb uns límits definits. Quan aquestes entitats gestionin serveis públics o realitzin activitats de les especificades a l'art. 19.U.3 tenen, com a màxim, la taxa de reposició especificada per a cada sector en aquell precepte, sempre que es justifiqui para la adequada prestació del servei o realització de l'activitat. En la resta de casos, és del 100 % quan s'hagin obtingut beneficis en 2 dels 3 últims exercicis; mentre que és del 75 % quan no es compleixi aquesta condició.
- **Taxa adicional de reposició:** es poden formalitzar contractes de treball indefinits en un nombre equivalent al 5 % de la taxa de reposició, destinats a sectors o àmbits que considerin que requereixen un reforç d'efectius. S'ha d'utilitzar preferentment en sectors amb la consideració de prioritaris i quan es doni, entre d'altres, alguna de les següents circumstàncies: establiment de nous serveis públics, increment d'activitat estacional per l'activitat turística o alt volum de jubilacions esperades.
- **Taxa d'estabilització:** inclourà les places, necessàriament de naturalesa estructural, desenvolupades per personal amb vinculació temporal dotades pressupostàriament, que hagin estat ocupades de manera temporal i ininterrompuda com a mínim en els tres anys anteriors a 31 de desembre de 2017. Els processos d'estabilització, que en tot cas hauran de

respectar els principis de lliure concurrència, igualtat, mèrit i capacitat, poden ser objecte de negociació en cada administració i s'hauran d'aprovar i publicar en els exercicis 2018 a 2020. No pot incrementar-se ni la despesa pública ni el nombre d'efectius com a conseqüència d'aquests processos.

No es podrà contractar personal temporal, excepte per a casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables, o quan es duguin a terme segons allò que disposa l'art. 32 de la *Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público*.

Fundacions i consorcis del sector públic (DA 30a i DA 31a) ([document taula 4](#)):

- **Taxa general de reposició:** disposen del mateix règim de contractació i limitacions que el de les societats mercantils públiques i entitats públiques empresarials, pel que fa a la taxa de reposició quan gestionin serveis públics o realitzin activitats de les especificades a l'art. 19.U.3. No obstant, en cas de tractar-se de fundacions o consorcis que no gestionin serveis públics essencials ni realitzin les activitats especificades a l'art. 19.U.2, la taxa de reposició és del 75%. En el cas dels consorcis, aquest 75 % s'aplicarà quan puguin contractar personal propi, conforme a la legislació aplicable.
- **Taxa addicional de reposició:** mateix règim de les societats mercantils públiques i entitats públiques empresarials.
- **Taxa d'estabilització:** mateix règim de les societats mercantils públiques i entitats públiques empresarials.

No es poden realitzar contractes temporals llevat en casos excepcionals i per cobrir necessitats urgents i inajornables.

3) Bases i tipus de cotització (art. 131 i DA 164a):

- El topall màxim de la base de cotització queda fixat en 3.803,70 € mensuals o 126,79 € diaris, el que suposa un augment de 52,20 euros mensuals respecte del topall màxim de la LLPGE de 2017. La base mínima de cotització s'incrementa en el mateix percentatge que ho faci el SMI. Per al càlcul dels tipus per contingències professionals, s'aplicaran els percentatges de la taula de la DA 4a de la LLPGE de 2007 i aniran a càrrec exclusiu de l'empresa.
- Contingències comuns: 28,30 % (23,60 % a càrrec de l'empresa i 4,70 % del treballador).
- **Atur:** en la contractació indefinida, 7,05 % (5,50 % a càrrec de l'empresa i 1,55 % del treballador); i quan sigui de durada determinada, tant a temps complet com a temps parcial, 8,30 % (6,70 % a càrrec de l'empresa i 1,60 % del treballador).
- **FOGASA:** 0,20 %, a càrrec exclusiu de l'empresa.
- **Formació Professional:** 0,70 % (0,60 % a càrrec de l'empresa i 0,10 % del treballador).
- Segons la DA 164ª, s'aplicarà en relació amb els membres de la policia local, un tipus de cotització addicional sobre la base de cotització per contingències comunes, tant per a l'Administració com per al funcionari, a partir de l'entrada en vigor de la norma reglamentària que estableixi el coeficient reductor de l'edat de jubilació, que serà del 10,60 % (8,84 % a càrrec de l'administració i 1,76 % del funcionari).

4) Altres disposicions:

- L'apartat 1r de la DA 40a, com en la LLPGE de 2017, estableix que les administracions i resta d'entitats del sector públic que no haguessin abonat la totalitat de la paga extraordinària de desembre de 2012 poden aprovar-ne la devolució en l'exercici 2018, en els termes i condicions especificats.
- També com a la LLPGE de 2017, la DA 41a disposa que les administracions i resta de entitats del sector públic que en exercicis anteriors haguessin minorat les retribucions dels seus empleats en quanties no exigides per les normes bàsiques de l'Estat o que no hagin aplicat els increments retributius màxims previstos a les LLPGE, poden restablir les quanties vigents abans de la minoració o les que corresponguin fins assolir l'increment permès en les lleis de pressupostos. Les quantitats meritades en aplicació d'aquesta mesura no tindran la consideració d'increment retributiu, i únicament podrà aprovar-se per administracions i entitats que compleixin els objectius de dèficit i deute i la regla de la despesa.
- La DA 42a regula la contractació d'assegurances de responsabilitat civil professional del personal al servei de l'AGE, els seus organismes autònoms, entitats gestores i serveis comuns de la Seguretat Social.

- La DA 43a regula, amb vigència indefinida, el règim de responsabilitats en les administracions públiques i entitats dependents per la utilització de la contractació laboral, en termes molt similars a la DA 34a de la LLPGE de 2017, també de vigència indefinida i que no s'ha derogat expressament.
- Es regula la prestació en cas d'incapacitat temporal (IT) del personal al servei de les administracions públiques (DA 54a, apartats U i Dos). Cada administració podrà determinar, prèvia negociació col·lectiva, les retribucions a percebre pel seu personal o el dels seus organismes o entitats públiques dependents, d'acord amb les regles especificades en funció del règim. Per als inclosos en el règim general es podrà establir un complement retributiu des del primer dia d'IT que, sumat a la prestació, arribi fins el 100 % de les retribucions fixes del mes d'inici de l'IT. Podran establir-se diferents escenaris retributius en funció del tipus de contingència.
- Les administracions públiques (DA 54a, apartat Tres) hauran de regular la forma de justificació de les absències per causa de malaltia o que donin lloc a una IT, exigint el comunicat de baixa o documentació acreditativa, segons escaigui, des del primer dia de baixa. La DT 7a regula el trànsit entre l'antiga regulació i la nova.
- Cada administració (DA 54a, apartat Quatre) haurà de dissenyar un pla de control de l'absentisme. S'haurà de difondre públicament a través del portal de transparència, així com les dades d'absentisme, classificats per causa, amb una periodicitat com a mínim semestral.
- Es regula una nova jornada de treball en el sector públic mitjançant la DA 144a. La jornada general de treball computarà en quantia anual, amb una mitjana de 37,5 hores setmanals, sens perjudici de les jornades especials que existeixin o s'estableixin. Es determina què s'entén per sector públic a efectes d'aquesta regulació. No obstant, cada administració podrà establir en els seus calendaris laborals, prèvia negociació col·lectiva, altres jornades ordinàries de treball diferents a l'establerta amb caràcter general, o un repartiment anual de la jornada en atenció a les particularitats que indica el precepte, sempre i quan en l'exercici pressupostari anterior s'haguessin complert els objectius d'estabilitat pressupostària, deute públic i la regla de la despesa. Això anterior no podrà afectar a que la temporalitat en l'ocupació no superi el 8 % de les places estructurals en cadascun dels seus àmbits. La regulació estatal de jornada i horari tindrà caràcter supletori per a les entitats locals.

Les administracions públiques que compleixin els objectius i la regla assenyalats podran autoritzar les seves entitats de dret públic i privat i organismes dependents l'establiment d'altres jornades ordinàries de treball o repartiment anual, sempre que no comprometi el compliment dels objectius d'estabilitat pressupostària i deute públic, la regla de la despesa i l'objectiu de temporalitat en l'ocupació.

Queden sense efecte les previsions sobre jornada i horari dels acords, pactes i convenis, vigents o que es puguin subscriure, si contravenen aquesta nova disposició. Es deroga l'anterior regulació (DA 71a de la LLPGE de 2012).

- Cada administració pública (DA 54a, apartat Cinc) podrà regular, prèvia negociació col·lectiva, una borsa d'hores de lliure disposició acumulables entre sí de fins un 5 % de la jornada anual, amb caràcter recuperable en el període de temps que es determini i dirigida de manera justificada a l'adopció de mesures de conciliació per a la cura i atenció de persones grans, discapacitats i fills menors en els termes que en cada cas es determinin. S'haurà de regular el període de temps en què es generarà la possibilitat de fer ús de la borsa, els límits, les condicions d'acumulació i el termini de recuperació.
- La DA 122a manté la reducció del 50 % de l'aportació empresarial en la cotització per contingències comunes, durant el període d'ocupació d'un nou lloc de treball assignat per raó de risc durant l'embaràs o durant la lactància natural, així com quan el canvi de lloc sigui conseqüència d'una malaltia professional. La bonificació també serà aplicable a aquells casos en què per raó de malaltia professional es produeixi un canvi de lloc de treball. La DT 2a preveu que els complements personals i transitoris es regiran per la seva normativa específica i per la LLPGE.