



EDITORIAL

En esta ocasión dedicamos íntegramente nuestro boletín a comentaros las numerosas novedades que incorpora la Ley de Presupuestos Generales del Estado.

LEGISLACIÓN

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

El pasado 4 de julio se publicó en el Boletín Oficial del Estado la Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018. A continuación os destacamos sus aspectos más relevantes:

1) Gastos de personal (art. 18) ([documento tabla 1](#)):

- Las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 1,5 % respecto de las vigentes a 31 de diciembre de 2017, en términos de homogeneidad para los dos períodos de comparación, tanto por lo que respecta a los efectivos de personal como a su antigüedad. Además de lo anterior, si el incremento del PIB a precios constantes en 2017 alcanzara o superase el 3,1 % se añadiría, con efectos de 1 de julio de 2018, otro 0,25 % de incremento salarial, previo cumplimiento de los trámites especificados en el propio artículo. Se podrá autorizar un 0,2 % adicional para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. Este último incremento podrá ser del 0,3 % en administraciones y entidades del sector público (del art. 18) en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2017.
- La masa salarial del personal laboral podrá incrementarse también en el mismo porcentaje máximo previsto en el punto anterior. Los gastos de acción social, definidos como complementos o mejoras distintos a las contraprestaciones por el trabajo realizado, no podrán experimentar ningún incremento en 2018 respecto de los de 2017.
- Durante 2018 las entidades del sector público, tal y como se definen en este art. 18, podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de la modalidad de empleo o contratos de seguro colectivo, siempre que no se supere el incremento al que hace referencia el primer punto.
- Se establecen las cuantías de las retribuciones del personal funcionario correspondientes a los conceptos de sueldo y trienios de los grupos A1, A2, B, C1, C2, y E o agrupaciones profesionales del art. 76 EBEP, referidas a 12 mensualidades, así como las cuantías del sueldo y trienios a percibir en las dos pagas extraordinarias. Todas ellas se han incrementado un 1,5 % respecto de las cuantías aprobadas por la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) de 2017.
- Las limitaciones retributivas lo serán sin perjuicio de las adecuaciones singulares y excepcionales que resulten imprescindibles por el contenido de los puestos de trabajo, por la variación de efectivos o por el grado de consecución de objetivos. Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen incrementos retributivos superiores a los que se describen en

este artículo deberán adecuarse a lo dispuesto en la LPGE, deviniendo inaplicables las cláusulas que se opongan.

2) Oferta de empleo público y contrataciones en el sector público:

2.1) Para administraciones públicas (art. 19, DA 24ª y DA 165ª) ([documento tabla 2](#)):

Para 2018 podrá incorporarse nuevo personal, sin que compute en la tasa de reposición la ejecución de procesos selectivos correspondientes a ofertas de empleo público de ejercicios anteriores, y teniendo siempre en cuenta las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I. Para este ejercicio se han regulado tasas de reposición generales, adicionales y de estabilización, del siguiente modo:

- **Tasa general de reposición:** Las administraciones públicas que en el ejercicio anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla del gasto, tendrán una tasa de reposición del 100 %. Las que no hayan cumplido tales objetivos y regla tendrán una tasa de reposición del 100 % solo en aquellos sectores y ámbitos de actuación indicados en el apartado Uno.3. Entre ellos destacamos el control y lucha contra el fraude fiscal, laboral, de subvenciones públicas y en materia de Seguridad Social, y de control de la asignación eficiente de recursos públicos; el asesoramiento jurídico; la gestión de recursos públicos; la asistencia directa a usuarios de servicios sociales; la gestión de prestaciones y políticas activas en materia de empleo; seguridad y emergencias; la prestación directa a los usuarios del servicio de transporte público; la atención a los ciudadanos en los servicios públicos; y el área de tecnologías de la información y la comunicación. Para los sectores no recogidos, la tasa de reposición será del 75 %.
- **Tasa adicional de reposición 1:** Las administraciones públicas que en el ejercicio anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública y la regla del gasto podrán disponer de una tasa del 8 % adicional destinada a aquellos ámbitos o sectores que requieran un refuerzo de efectivos, siempre dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera. Este porcentaje adicional se utilizará preferentemente cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias: establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de actividad estacional por la actividad turística o alto volumen de jubilaciones esperadas. Para las entidades locales, los límites de deuda serán los que fijen las LPGE o la legislación de haciendas locales en materia de autorización de operaciones de endeudamiento. También respecto de las entidades locales, esta tasa adicional será del 10 % cuando, además, tuvieran amortizada la deuda financiera a 31 de diciembre del ejercicio anterior. Sin embargo, dicha tasa adicional será del 5 % para las administraciones públicas que en el ejercicio anterior no hayan cumplido los aludidos objetivos y regla del gasto.
- **Tasa adicional de reposición 2:** Se autoriza un 5 % de tasa adicional para todos los municipios que, en alguno de los ejercicios del período 2013 a 2017, hayan tenido la obligación legal de prestar un mayor número de servicios públicos en aplicación del art. 26.1 LRBR, como consecuencia del incremento de la población de derecho según el padrón municipal de habitantes actualizado a 1 de enero de los citados años.
- **Tasa de reposición para los cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, policía autonómica y policía local:** 115 %

Respecto de estas cuatro diferentes tasas de reposición, se mantiene la fórmula introducida por la LPGE de 2014 (presente también en las leyes de presupuestos de 2015, 2016 y 2017) relativa al método de cálculo para determinar la tasa de reposición de efectivos. A grandes rasgos, para los porcentajes máximos de reposición se tendrá en cuenta la diferencia resultante entre el número de empleados fijos que durante el ejercicio presupuestario anterior han dejado de prestar servicios y el número de empleados fijos que se hubieran incorporado durante el mismo. Se mantienen fuera de la tasa de reposición las plazas convocadas por promoción interna. Se han trasladado íntegramente las novedades para calcular la tasa que contenía la LPGE de 2017, o sea que: deben tenerse en cuenta las altas y las bajas producidas por concursos de traslado a otras administraciones públicas; no se computa dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos, las correspondientes a personal declarado indefinido no fijo por sentencia judicial; y las comunidades autónomas deberán remitir al Ministerio de Hacienda, en el mes de enero de cada año, una certificación del número de bajas y altas que se han considerado para el cálculo de la tasa de reposición, incluidas las altas y bajas por concursos de traslado producidas como consecuencia de los procedimientos de movilidad voluntaria entre diferentes administraciones públicas el año inmediato anterior. La validez de la autorización para convocar estas plazas se halla condicionada a la aprobación de las correspondientes ofertas de empleo público antes de finalizar cada año, encontrándose igualmente supeditada a que las

convocatorias se efectúen en el improrrogable plazo de 3 años.

- **Tasa adicional de reposición para la policía local (DA 165ª):** En el supuesto de que se produzca un anticipo de la edad de jubilación de los policías locales, las entidades locales podrán disponer durante 2018 exclusivamente para este colectivo de una tasa adicional determinada por el número de bajas que se prevean en este ejercicio y el de 2019 como consecuencia de dicho adelanto de la edad de jubilación, a descontar de la tasa adicional que pudiera corresponder en los ejercicios 2019 y 2020.
- **Tasa adicional general para la estabilización de empleo temporal:** Se autoriza dicha tasa, además de la establecida en el art. 19.Uno.6 de la LPGE de 2017, que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en los siguientes sectores y colectivos: personal de los servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica así como otros servicios públicos. En las universidades públicas, sólo estará incluido el personal de administración y servicios.

Las ofertas públicas que articulen estos procesos de estabilización, que en todo caso deberán respetar los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, podrán ser objeto de negociación en cada administración, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre ellas. Dichas ofertas deberán aprobarse y publicarse en los diarios oficiales en los ejercicios 2018 a 2020 y serán coordinadas por los departamentos ministeriales competentes. No podrán incrementarse ni el gasto público ni el número de efectivos como consecuencia de estos procesos selectivos. Las administraciones públicas (no solo las comunidades autónomas, como dispuso la LPGE de 2017) deberán certificar al Ministerio de Hacienda el número de plazas desempeñadas temporalmente existentes en cada uno de los ámbitos afectados, con el fin de permitir su seguimiento. Igualmente, deberán proporcionar información estadística de los resultados de cualquier proceso de estabilización de empleo temporal a través del sistema de información salarial del personal de la Administración (ISPA).

- **Oferta de empleo para militares de tropa y marinería:** Las administraciones podrán convocar, sin que computen a efectos de tasa de reposición, plazas de personal fijo que se dirijan de forma exclusiva a militares profesionales de tropa y marinería, con las condiciones y requisitos que se especifican en el apartado 10 del art. 19.Uno.
- **Oferta adicional y extraordinaria para la Escala de funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional (DA 24ª):** Se autoriza una oferta adicional y extraordinaria de hasta un 30 % de las plazas dotadas presupuestariamente, que estén vacantes, correspondientes a las subescalas en las que el porcentaje de plazas ocupadas interina o accidentalmente supere el 8 %.

No se procederá a la contratación de personal temporal, ni al nombramiento de personal estatutario temporal o de funcionarios interinos salvo en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

2.2) Contratación de personal en sociedades mercantiles públicas, entidades públicas empresariales, fundaciones del sector público y consorcios públicos:

Sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales (DA 29ª) (documento tabla 3): Para este ejercicio se han regulado, como para las administraciones públicas del art. 19, tasas de reposición generales, adicionales y de estabilización, del siguiente modo:

- **Tasa general de reposición:** las sociedades mercantiles públicas y las entidades públicas empresariales podrán contratar nuevo personal, pero con unos límites definidos. Cuando estas entidades gestionen servicios públicos o realicen actividades de las especificadas en el art. 19.Uno.3 tendrán, como máximo, la tasa de reposición especificada para cada sector en ese precepto, siempre que se justifique para la adecuada prestación del servicio o realización de la actividad. En el resto de casos, será del 100 % cuando se hayan tenido beneficios en 2 de los 3 últimos ejercicios; mientras que será del 75 % cuando no se cumpla esta condición.
- **Tasa adicional de reposición:** se podrán formalizar contratos de trabajo indefinidos en un número equivalente al 5 % de la tasa de reposición, destinados a sectores o ámbitos que consideren que requieren un refuerzo de efectivos. Se utilizará

preferentemente en sectores con la consideración de prioritarios y cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias: establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de actividad estacional por la actividad turística o alto volumen de jubilaciones esperadas.

- **Tasa de estabilización:** incluirá las plazas necesariamente de naturaleza estructural desempeñadas por personal con vinculación temporal que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017. Los procesos de estabilización, que en todo caso deberán respetar los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito y capacidad, podrán ser objeto de negociación en cada administración y deberán aprobarse y publicarse en los ejercicios 2018 a 2020. No podrán incrementarse ni el gasto público ni el número de efectivos como consecuencia de estos procesos.

No se podrá proceder a la contratación de personal temporal, excepto para casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables, o cuando se lleven a cabo en los términos del art. 32 de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público.

Fundaciones y consorcios del sector público (DA 30ª y DA 31ª) ([documento tabla 4](#)):

- **Tasa general de reposición:** disponen del mismo régimen de contratación y limitaciones que el de las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales, en lo que atañe a la tasa de reposición cuando gestionen servicios públicos esenciales o realicen actividades de las especificadas en el art. 19.Uno.3. No obstante, en caso de tratarse de fundaciones o consorcios que no gestionen servicios públicos esenciales ni realicen las actividades especificadas en el art. 19.Uno.2, la tasa de reposición será del 75 %. En el caso de los consorcios, este 75 % se aplicará cuando puedan contratar personal propio, conforme a la legislación aplicable.
- **Tasa adicional de reposición:** mismo régimen de las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales.
- **Tasa de estabilización:** mismo régimen de las sociedades mercantiles públicas y entidades públicas empresariales.

No se podrán contratar temporalmente excepto en casos excepcionales y para cubrir necesidades urgentes e inaplazables.

3) Bases y tipos de cotización (art. 131 y DA 164ª):

- El tope máximo de la base de cotización queda fijado en 3.803,70 € mensuales o 126,79 € diarios, lo que supone un incremento de 52,20 euros mensuales respecto del tope máximo vigente durante 2017. La base mínima de cotización se aumentará en el mismo porcentaje que lo haga el SMI. Para el cálculo de los tipos por contingencias profesionales, se aplicarán los porcentajes de la tabla de la DA 4ª de la LPGE de 2007 e irán a cargo exclusivo de la empresa.
- Contingencias comunes: 28,30 % (23,60 % a cargo de la empresa y 4,70 % del trabajador).
- Desempleo: en la contratación indefinida, 7,05 % (5,50 % a cargo de la empresa y 1,55 % del trabajador); y cuando sea de duración determinada, tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, 8,30 % (6,70 % a cargo de la empresa y 1,60 % del trabajador).
- FOGASA: 0,20 %, a cargo exclusivo de la empresa.
- Formación Profesional: 0,70 % (0,60 % a cargo de la empresa y 0,10 % del trabajador).
- Según la DA 164ª, procederá aplicar en relación con los miembros de la policía local, 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 que establezca el coeficiente reductor de la edad de jubilación, que será del 10,60 % (8,84 % a cargo de la administración y 1,76 % del funcionario).

4) Otras disposiciones:

- El apartado 1º de la DA 40ª, como en la LPGE de 2017, establece que las administraciones y resto de entidades del sector público que no hubieran abonado la totalidad de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 podrán aprobar dentro del ejercicio 2018 su devolución, en los términos y condiciones especificados.

- También en los mismos términos que en la LPGE de 2017, la DA 41ª dispone que las administraciones y el resto de entidades del sector público que en ejercicios anteriores hubieran minorado las retribuciones de sus empleados en cuantías no exigidas por las normas básicas del Estado o que no hayan aplicado los incrementos retributivos máximos previstos en las LPGE, podrán restablecer las cuantías vigentes antes de la minoración o las que correspondan hasta alcanzar el incremento permitido en las leyes de presupuestos. Las cantidades devengadas en aplicación de esta medida no tendrán la consideración de incremento retributivo, y únicamente podrá aprobarse por administraciones y entidades que cumplan los objetivos de déficit y deuda y la regla del gasto.
- La DA 42ª regula la contratación de seguros de responsabilidad civil profesional del personal al servicio de la AGE, sus organismos autónomos, entidades gestoras y servicios comunes de la Seguridad Social.
- La DA 43ª regula, con vigencia indefinida, el régimen de responsabilidades en las administraciones públicas y entidades dependientes por la utilización de la contratación laboral, en términos muy similares a la DA 34ª de la LPGE de 2017, también de vigencia indefinida y que no se ha derogado expresamente.
- Se regula la prestación en caso de incapacidad temporal (IT) del personal al servicio de las administraciones públicas (DA 54ª, apartados Uno y Dos). Cada administración podrá determinar, previa negociación colectiva, las retribuciones a percibir por su personal o el de sus organismos o entidades públicas dependientes, de acuerdo con las reglas especificadas en función del régimen: para los incluidos en el régimen general se podrá establecer un complemento retributivo desde el primer día de IT que, sumado a la prestación, alcance hasta un 100 % de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la IT. Podrán establecerse distintos escenarios retributivos en función del tipo de contingencia.
- Las administraciones públicas (DA 54ª, apartado Tres) deberán regular la forma de justificación de las ausencias por causa de enfermedad o que den lugar a una IT, exigiendo el parte de baja o documentación acreditativa, según proceda, desde el primer día de baja. La DT 7ª regula el tránsito entre la antigua regulación y la nueva.
- Cada administración (DA 54ª, apartado 4) diseñará un plan de control del absentismo. Deberá difundirse públicamente a través del portal de transparencia, así como los datos de absentismo, clasificados por causa, con una periodicidad al menos semestral.
- Se regula una nueva jornada de trabajo en el sector público mediante la DA 144ª. La jornada general de trabajo computará en cuantía anual, con un promedio de 37,5 horas semanales, sin perjuicio de las jornadas especiales que existan o se establezcan. Se determina qué se entiende por sector público a efectos de esta regulación. No obstante, cada administración podrá establecer en sus calendarios laborales, previa negociación colectiva, otras jornadas ordinarias de trabajo distintas a la establecida con carácter general, o un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades que indica el precepto, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y la regla del gasto. Ello no podrá afectar a que la temporalidad en el empleo no supere el 8 % de las plazas estructurales en cada uno de sus ámbitos. La regulación estatal de jornada y horario tendrá carácter supletorio para las entidades locales.

Las administraciones públicas que cumplan los requisitos señalados podrán autorizar a sus entidades de derecho público y privado y organismos dependientes a que establezcan otras jornadas ordinarias de trabajo o reparto anual, siempre que no comprometa el cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y deuda pública, la regla del gasto y el objetivo de temporalidad en el empleo.

Quedan sin efecto las previsiones sobre jornada y horario de los acuerdos, pactos y convenios, vigentes o que puedan suscribirse, que contravengan esta nueva regulación. Se deroga la anterior regulación (DA 71ª de la LPGE de 2012).

- Cada administración pública (DA 54ª, apartado Cinco) podrá regular, previa negociación colectiva, una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el período de tiempo que se determine y dirigida de forma justificada a la adopción de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos menores en los términos que en cada caso se determinen. Se deberá regular el período de tiempo en que se generará la posibilidad de hacer uso de la bolsa, sus límites, las condiciones de acumulación y el plazo de recuperación.

- La DA 122ª mantiene la reducción del 50 % de la aportación empresarial en la cotización por contingencias comunes, durante el período de ocupación de un nuevo puesto de trabajo asignado por razón de riesgo durante el embarazo o durante la lactancia natural, así como cuando el cambio de puesto sea consecuencia de una enfermedad profesional. La bonificación también será aplicable a aquellos casos en que, por razón de enfermedad profesional, se produzca un cambio de puesto. La DT 2ª prevé que los complementos personales y transitorios se regirán por su normativa específica y por la LPGE.