

CIRCULAR INFORMATIVA SOBRE INCREMENTOS RETRIBUTIVOS **2021**

El pasado 31/12/2020 se publicó en el BOE la **Ley 11/2020, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021**.

La referida Ley, regula en su Título III, Capítulo I, los gastos de personal al servicio del sector público, y en concreto en el artículo 18, aborda la cuestión de los límites de los incrementos retributivos para el ejercicio 2021, regulando lo siguiente:

Artículo 18. Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público.

(...) Dos. En el año 2021, las retribuciones del personal al servicio del sector público no podrán experimentar un incremento global superior al 0,9 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020, 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. Los gastos de acción social no podrán incrementarse, en términos globales, respecto a los de 2020. 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.

A la vista de lo anterior, tras la entrada en vigor de la Ley 11/2020 de 30 de diciembre, y tal y como EUDEL ha venido realizando en lo referente a los incrementos retributivos de los ejercicios anteriores, en aras a aclarar sus posibles interpretaciones, se considera oportuno formular a los Ayuntamientos Vascos la siguiente:

RECOMENDACIÓN

En relación con el contenido del art. 18. Dos de la Ley 11/2020, EUDEL recomienda incrementar las retribuciones del personal al servicio del sector público, con efectos 01/01/2021, el máximo legal permitido, esto es, un 0,9% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2020, en términos de homogeneidad para los dos periodos de la comparación, tanto por lo que respecta a efectivos de personal, como a la antigüedad del mismo.

Por medio de esta recomendación EUDEL pretende aclarar el alcance jurídico de este precepto legal, 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.

Igualmente, EUDEL 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 EUDEL y las centrales sindicales.

EUDEL; Enero 2021