

RESOLUCIÓN DE 24 DE FEBRERO DE 2020 POR LA QUE SE ORDENA EL INCREMENTO DE SALARIOS DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA UPV/EHU CORRESPONDIENTE AL AÑO 2020

ANTECEDENTES DE HECHO

Primero. Con fecha de 12 de diciembre de 2019 el Consejo de Gobierno de la UPV/EHU acordó elevar al Consejo Social de la UPV/EHU para su aprobación, si procede, el Proyecto de Presupuesto 2020, en cumplimiento de lo establecido en los arts. 174 y 235 de los Estatutos de la UPV/EHU.

Segundo. Con fecha de 20 de diciembre de 2020 el Consejo Social de la UPV/EHU acordó aprobar los Presupuestos de la UPV/EHU para el año 2020.

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. El art. 5. De los Estatutos de la UPV/EHU establece que:

1.- La UPV/EHU actúa en régimen de autonomía, de acuerdo con los presentes Estatutos y en el marco de las leyes.

2.- La autonomía universitaria garantiza la capacidad autonormativa y de autoorganización. Comprende:

g) El establecimiento y modificación de sus relaciones de puestos de trabajo y la selección, formación y promoción del personal docente e investigador y de administración y servicios, así como la determinación de sus condiciones de trabajo.

Segundo. En su art. 226 los Estatutos de la UPV/EHU disponen que:

1.- El Consejo de Gobierno, a propuesta de la o del Gerente, regulará la gestión del patrimonio y de los recursos económico-financieros de la UPV/EHU. El Consejo de Gobierno podrá adoptar medidas organizativas y de otro orden, con la finalidad de garantizar la correcta ejecución del presupuesto.

2.- Gerentearen eskumena da ondarea eta ekonomia eta finantza baliabideak kudeatzea, estatutu hauetan administrazio organoetarako ezarrita dagoena eragotzi barik.

2.- La gestión de los recursos económico-financieros y del patrimonio es competencia del o de la Gerente, sin perjuicio de lo dispuesto en los presentes Estatutos para los diferentes órganos de administración.

3.- La normativa reguladora de la gestión del patrimonio y de los recursos económico-financieros se aprobará por el Consejo de Gobierno.

Tercero. El art. 232.de los Estatutos de la UPV/EHU determina que:

1.- La UPV/EHU contará con un presupuesto anual, único, público y equilibrado, que contendrá los ingresos y gastos del año natural. La subvención ordinaria acordada por la Comunidad Autónoma del País Vasco, que tendrá carácter global, asegurará el normal funcionamiento de la actividad docente y de investigación de carácter ordinario.

2.- Las cifras correspondientes a ingresos y gastos se establecerán con base en estimaciones razonadas. Los ingresos tendrán carácter provisional y los gastos carácter limitativo o de autorización general.

3.- *El Presupuesto del ejercicio irá acompañado de unas normas y bases de ejecución que garantizarán la gestión descentralizada del gasto y constituirán la normativa a que debe ajustarse la actuación económico-financiera en ese período.*

4.- *En documento anexo constará la estimación de ingresos y gastos de las entidades instrumentales de la UPV/EHU, aprobada por el correspondiente órgano de gobierno de aquéllas.*

Cuarto. En virtud del art. 235 de los Estatutos de la UPV/EHU:

1.- *La Rectora o Rector someterá anualmente el anteproyecto de presupuesto a la aprobación del Consejo de Gobierno.*

2.- *El proyecto aprobado por el Consejo de Gobierno será elevado para su aprobación definitiva al Consejo Social.*

Quinto. El Real Decreto-ley 2/2020, de 21 de enero de 2020, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público establece que:

"El II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, firmado el 9 de marzo de 2018 por el Gobierno de España, y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSIF, establece un marco plurianual de incremento retributivo para los empleados al servicio de las Administraciones Públicas que se extiende entre los años 2018 y 2020. En el mismo se prevé para los citados años un incremento salarial fijo, más un porcentaje adicional de incremento ligado al crecimiento de la economía, que deberán recoger las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Como quiera que la situación de prórroga presupuestaria de los Presupuestos de 2018 se mantiene en la actualidad, se hace necesario la aprobación de esta norma, que posibilita el incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público previsto en el citado Acuerdo y con efectos de 1 de enero de 2020.

En particular su contenido se limita a regular exclusivamente aquellos aspectos indispensables para aprobar con efectos de 1 de enero de 2020 el incremento retributivo del personal al servicio del sector público, e incluye todos los ajustes que se consideran necesarios para que dicho incremento se haga efectivo".

Sexto. En su art. 3 el RD-Ley 2/2020 establece los términos en que deben incrementarse las retribuciones de los empleados públicos.

"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.

Tres. En el sector público se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos, siempre que no se supere el incremento global fijado en el apartado Dos anterior.

Cuatro. La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior, teniendo en cuenta, en cómputo anual, el incremento vinculado a la evolución del PIB autorizado en 2019.

Se exceptúan, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.



d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

Cinco. 1. Los funcionarios a los que resulta de aplicación el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, EBEP), e incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, en los términos de la disposición final cuarta del EBEP o de las Leyes de Función Pública dictadas en desarrollo de aquel, percibirán, en concepto de sueldo y trienios, en las nóminas ordinarias de enero a diciembre de 2020, las cuantías referidas a doce mensualidades que se recogen a continuación:

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo - (Euros)	Trienios - (Euros)
A1	14.442,72	555,84
A2	12.488,28	453,36
B	10.916,40	397,68
C1	9.376,68	343,08
C2	7.803,96	233,52
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	7.142,64	175,80

2. Los funcionarios a que se refiere el punto anterior percibirán, en cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre en el año 2020, en concepto de sueldo y trienios, los importes que se recogen a continuación:

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo - (Euros)	Trienios - (Euros)
A1	742,70	28,59
A2	759,00	27,54
B	786,25	28,66
C1	675,35	24,69
C2	644,40	19,27
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	595,22	14,65

FUNDAMENTOS DE DERECHO

Primero. Por todo lo expuesto y en virtud de las competencias delegadas por Resolución de 25 de enero de 2017 de la Rectora de la UPV/EHU.



RESUELVO

Primero. Ordenar la aplicación de las previsiones contenidas en los Fundamentos Jurídicos Quinto y Sexto de esta Resolución al personal al Servicio de la UPV/EHU, tomando como referencia las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2019. Se exceptúan de esta medida aquellos contratos laborales en los que se establezcan las retribuciones con carácter determinado para un período anual o plurianual.

Segundo. Publicar las tablas salariales correspondientes al ejercicio 2020 en el Portal de Transparencia de la Universidad.

Tercero. Publicar esta Resolución en el Portal de Transparencia de la UPV/EHU.

Por delegación de competencias de la Rectora: Resolución de 25 de enero de 2017

(Boletín Oficial del País Vasco de 3 de febrero de 2017)



LA GERENTE

Lore Bilbao Artetxe

RECURSOS

Contra la presente Resolución, que agota la vía administrativa, podrá interponerse potestativamente ante esta Gerencia, recurso de reposición, en el plazo de un mes, o directamente recurso contencioso-administrativo ante el correspondiente Juzgado de lo Contencioso-Administrativo en el plazo de dos meses. Dichos plazos se contarán a partir del día siguiente a la fecha de su publicación en el Portal de Transparencia de la UPV/EHU.



**ERABAKIA, 2020ko OTSAILAREN 24koa, UPV/EHUren ZERBITZURA
LANEAN ARI DIREN LANGILEEI ORDAINSARIAK GEHITZEKO 2020.
URTEAN.**

GERTAKARIAK

Lehenengoa. 2019ko abenduaren 12an, UPV/EHUko Gobernu Kontseiluak erabaki zuen UPV/EHUko Gizarte Kontseiluari aurkeztea 2020ko Aurrekontu Proiektua, egoki izanez gero Gizarte Kontseiluak onar zitzan (guztia, UPV/EHUko Estatutuetako 174. eta 235. artikulua betetzeko).

Bigarrena.- 2020ko abenduaren 20an, UPV/EHUko Gizarte Kontseiluak erabaki zuen UPV/EHUren 2020ko Aurrekontuak onartzea.

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. UPV/EHUko Estatutuetako 5. artikulua dio:

1. UPV/EHUK autonomiaz jarduten du, estatutu hauei jarraiki eta legeek diotena kontuan hartuta.
2. Unibertsitateari bere autonomiak arauak egiteko eta antolamendua zehazteko ahalmena bermatzen dio. Besteak beste eskumen hauek dauzka:

g) Irakasle eta ikertzaileen eta administrazio eta zerbitzuetako langileen lanpostuen zerrendak onartu eta aldatzea, eta langileok hautatu, prestatu eta lanean gora egin dezaten sustatzea; era berean, lan baldintzak zehaztea.

Bigarrena.- UPV/EHUko Estatutuetako 226. artikulua dio:

- 1.- Gobernu Kontseiluak, gerentearen proposamenez, UPV/EHUren ondarearen eta haren ekonomia eta finantza baliabideen kudeaketa arautuko du. Gobernu Kontseiluak antolaketa neurriak edo bestelakoak hartu ahal izango ditu, aurrekontua egoki gauza dadin bermatzeko.
- 2.- Gerentearen eskumena da ondarea eta ekonomia eta finantza baliabideak kudeatzea, estatutu hauetan administrazio organoetarako ezarrita dagoena eragotzi barik.
3. Ondarearen eta ekonomia eta finantza baliabideen kudeaketarako arautegia Gobernu Kontseiluak onartuko du.

Hirugarrena. UPV/EHUko Estatutuetako 232. artikulua dio:

- 1.- UPV/EHUK urteko aurrekontu bat izango du, bakarra, publikoa eta orekatua. Urte naturaleko sarrera eta gastuak bilduko ditu. Euskal Autonomia Erkidegoak hitzartutako diru laguntza arrunta globala izango da, eta irakaslan nahiz ikerketa lan arrunta ziurtatzeko adinakoa.
- 2.- Sarrera eta gastuen kopuruak kalkulu arrazoituetan oinarrituko dira. Diru sarrerak behin-behinekoak izango dira eta gastuak, berriz, gehieneko zenbateko batekin onartuak.
- 3.- Ekitaldi bakoitzeko aurrekontuarekin batera aurrekontua gauzatzeko oinarri eta arau batzuk ere egongo dira, gastua modu deszentralizatuan kudeatzea bermatuko dutenak eta ekitaldi horretako ekonomia eta finantza jardunerako izango direnak.
- 4.- Eranskin bat ere izango dute, non UPV/EHUren entitate instrumentalen sarrera eta gastuen kalkulua jasoko den, erakunde horien gobernu organoek onartua.

Laugarrena. UPV/EHUko Estatutuetako 235. artikulua dio:

1.- *Errektoreak aurrekontuaren proiektua aurkeztuko dio urtero Gobernu Kontseiluari, onar dezan.*

2.- *Gobernu Kontseiluak onartutako proiektua Gizarte Kontseiluari aurkeztuko zaio, behin betiko onar dezan.*

Bosgarrena. 2020ko urtarrilaren 21eko 2/2020 Legegintzako Errege Dekretuaren bidez, sektore publikoko ordainsarien arloan premiazko neurriak ezartzen dituenak, honako hau dio:

"El II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, firmado el 9 de marzo de 2018 por el Gobierno de España, y las organizaciones sindicales CC.OO., UGT y CSIF, establece un marco plurianual de incremento retributivo para los empleados al servicio de las Administraciones Públicas que se extiende entre los años 2018 y 2020. En el mismo se prevé para los citados años un incremento salarial fijo, más un porcentaje adicional de incremento ligado al crecimiento de la economía, que deberán recoger las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Como quiera que la situación de prórroga presupuestaria de los Presupuestos de 2018 se mantiene en la actualidad, se hace necesario la aprobación de esta norma, que posibilita el incremento de las retribuciones del personal al servicio del sector público previsto en el citado Acuerdo y con efectos de 1 de enero de 2020.

En particular su contenido se limita a regular exclusivamente aquellos aspectos indispensables para aprobar con efectos de 1 de enero de 2020 el incremento retributivo del personal al servicio del sector público, e incluye todos los ajustes que se consideran necesarios para que dicho incremento se haga efectivo".

Seigarrena. 2/2020 LERak 3. artikuluan zehazten du zein gehikuntza ezarri behar zaien enplegatu publikoen ordainsariei.

"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.

Tres. En el sector público se podrán realizar aportaciones a planes de pensiones de empleo o contratos de seguro colectivos, siempre que no se supere el incremento global fijado en el apartado Dos anterior.

Cuatro. La masa salarial del personal laboral, que podrá incrementarse en el porcentaje máximo previsto en el apartado dos de este artículo, en términos de homogeneidad para los dos períodos objeto de comparación, está integrada por el conjunto de las retribuciones salariales y extrasalariales devengadas por dicho personal en el año anterior, teniendo en cuenta, en cómputo anual, el incremento vinculado a la evolución del PIB autorizado en 2019.

Se exceptúan, en todo caso:

- a) Las prestaciones e indemnizaciones de la Seguridad Social.
- b) Las cotizaciones al sistema de la Seguridad Social a cargo del empleador.
- c) Las indemnizaciones correspondientes a traslados, suspensiones o despidos.
- d) Las indemnizaciones o suplidos por gastos que hubiera realizado el trabajador.

Cinco. 1. Los funcionarios a los que resulta de aplicación el artículo 76 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre (en adelante, EBEP), e incluidos en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, de medidas para la reforma de la Función Pública, en los términos de la disposición final cuarta del EBEP o de las



Leyes de Función Pública dictadas en desarrollo de aquel, percibirán, en concepto de sueldo y trienios, en las nóminas ordinarias de enero a diciembre de 2020, las cuantías referidas a doce mensualidades que se recogen a continuación:

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo – (Euros)	Trienios – (Euros)
A1	14.442,72	555,84
A2	12.488,28	453,36
B	10.916,40	397,68
C1	9.376,68	343,08
C2	7.803,96	233,52
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	7.142,64	175,80

2. Los funcionarios a que se refiere el punto anterior percibirán, en cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre en el año 2020, en concepto de sueldo y trienios, los importes que se recogen a continuación:

Grupo/Subgrupo EBEP	Sueldo – (Euros)	Trienios – (Euros)
A1	742,70	28,59
A2	759,00	27,54
B	786,25	28,66
C1	675,35	24,69
C2	644,40	19,27
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (EBEP)	595,22	14,65

ZUZENBIDEKO OINARRIAK

Lehenengoa. Azaldutako guztiagatik, eta UPV/EHUko errektorearen 2017ko urtarrilaren 11ko Erabakiaren bidez (2017ko urtarrilaren 23ko EHAA, 15. zk.) eman dizkidaten eskumenen babesean,

ERABAKI DUT

Lehenengoa. Erabaki honetako zuzenbide oinarrietako bosgarren eta seigarren atalean zehaztutakoa ezartzea UPV/EHUren zerbitzura lan egiten duten langileei, oinarri hartuta 2019ko abenduaren 31n indarrean zeuden ordainsariak. Ez zaie agindu hau ezarriko urteko edo urte anitzeko iraupen zehatza ezarrita daukaten lan kontratuei.

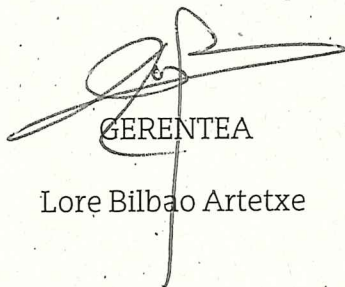


Bigarrena.- Argitaratzea 2020ko ordainsarien taula unibertsitatearen Gardentasun Atarian.

Hirugarrena.- Argitaratzea erabaki hau UPV/EHUren Gardentasun Atarian.

Errektoreak eskumenak eskuordetuta: 2017ko urtarrilaren 25eko Erabakia.

(2017ko otsailaren 3ko Euskal Herriko Agintaritzaren Aldizkaria)



GERENTEA
Lore Bilbao Artetxe

ERREKURTSOAK

Erabaki honek administrazio bidea agortzen du eta bere aurka aukerako berraztertze errekurtsoa aurkez dakioko gerenteari hilabeteko epean, edo, bestela, administrazioarekiko auzi errekurtsoa jar daiteke zuzenean dagokion administrazioarekiko auzien epaitegian bi hilabeteko epean. Epeak zenbatzeko, agindua UPV/EHUko Gardentasun Atarian argitaratzen den egunaren biharamuna hartuko da oinarri.

