

[¿Cómo se estructura el salario de un funcionario?](#)

[¿Quién negocia nuestro salario?](#)

[¿Afecta el plan privado de pensiones del BBVA, CCOO y UGT a los funcionarios docentes?](#)

[¿Por qué han aparecido tantos complementos de productividad en el salario de los funcionarios docentes?](#)

[¿Cómo puedo revisar si está bien mi nómina?](#)

[¿Qué tipo de retención del IRPF me tienen que aplicar?](#)

[¿Cómo se calcula el descuento por un día no trabajado?](#)

[¿Es igual el descuento por un día de huelga que el que se practica ante otros días no trabajados?](#)

[¿Pueden cobrar sexenios los interinos?](#)

[¿Cuánto poder adquisitivo hemos perdido en los últimos años?](#)

## ¿Cómo se estructura el salario de un funcionario?

**Retribuciones básicas** son Sueldo y Trienios. Vienen reseñadas en los correspondientes Presupuestos Generales, donde se indica la cantidad que corresponde a cada Grupo y Subgrupo.

**Retribuciones complementarias** son las que retribuyen las características de los puestos de trabajo, la carrera profesional o el desempeño, rendimiento o resultados alcanzados por el funcionario.

### CAPÍTULO III Ley 7/2007

La asignación a un determinado Subgrupo funcional depende de la titulación exigida para el ingreso en el mismo. Así, el Grupo A1 corresponde a la Licenciatura, mientras que el Grupo A2 a la diplomatura.

Las retribuciones del personal interino son como las del funcionario de carrera, a excepción de los sexenios, cuyo pago de oficio sólo se lleva a cabo en algunas Administraciones. Actualmente, estamos llevando con éxito, desde STEM, numerosos procedimientos contencioso-administrativos sobre este asunto.

El funcionario en prácticas percibe retribuciones iguales que un funcionario de carrera, pero este período no computa a efectos de trienios. El cobro de antigüedad está también en litigio en los tribunales.

No es cierto que la percepción de solamente una parte de las retribuciones en las pagas extraordinarias tenga relación con el calendario laboral docente. Nuestro sector está sujeto a las mismas partidas que el personal de otros sectores.

## ¿Quién negocia nuestro salario?

La determinación de nuestro salario anual debería hacerse en la Mesa General de la Función Pública, donde están presentes los representantes del Ministerio de Administraciones Públicas y las fuerzas sindicales consideradas representativas en el conjunto de la Administración (CCOO, UGT y CSIF).

Tras haber quedado, en la práctica, interrumpida la negociación colectiva en el período de las "políticas de ajuste", vuelve a haber algún tipo de negociación.

El último Acuerdo, suscrito el 9 de marzo de 2018 por esas organizaciones y el ex-ministro Montoro, es el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.

Nuestra Confederación Intersindical se mostró crítica con este documento, al que calificó como incremento retributivo estético. Tal acuerdo introdujo un incremento del 8,75 % en tres años (insuficiente para compensar nuestra pérdida de capacidad adquisitiva, y vinculó un pequeño porcentaje adicional a un hipotético incremento del PIB anual.

### **¿Afecta el plan privado de pensiones del BBVA, CCOO y UGT a los funcionarios docentes?**

En numerosos acuerdos, se consideraban subida salarial el dinero destinado al fondo de pensiones privado del personal de la Administración General del Estado.

Con el Decretazo de 14 de julio de 2012, el gobierno plantea compensar la pérdida de la paga extraordinaria de Navidad con aportaciones a ese plan de pensiones.

Para quienes lo desconozcan, es preciso aclarar que existe un fondo de pensiones -cuyos accionistas son BBVA, UGT y CCOO-, al que es obligatorio que coticen los empleados de la Administración General (mediante descuento en nómina), considerándose parte de su sueldo tal cotización. Por el momento, este fondo no afecta al personal funcionario docente, pero no deja de ser preocupante que se considere salario lo que no es sino un negocio privado, una imposición a los trabajadores y un importante elemento en la privatización de las pensiones públicas.

### **¿Por qué han aparecido tantos complementos de productividad en el salario de los funcionarios docentes?**

En teoría, premiarían a quienes más trabajan. En la práctica, son un mecanismo para dividir entre sí al conjunto del profesorado. [Más información](#).

Estos complementos están favoreciendo a determinados perfiles (habilitación lingüística, TICs) en detrimento de otros.

Desde un punto de vista sindical, la exigencia debería ser que, para reconocer las mayores exigencias del trabajo docente, se aplicasen incrementos lineales para todo el profesorado.

### **¿Cómo puedo revisar si está bien mi nómina?**

El sueldo viene dado por la diferencia entre los abonos de distintos conceptos retributivos (sueldo, complementos, etc.) y las deducciones. Hay descuentos fijos (como la cotización a MUFACE, Pasivos o Seguridad Social) y puede haber deducciones puntuales (por ejemplo, por un día de huelga, un permiso no retribuido o una ausencia injustificada).

Una vez restadas las deducciones a los pagos, habría que aplicar la retención del IRPF.

### **¿Qué tipo de retención del IRPF me tienen que aplicar?**

Buena parte de las oscilaciones en la nómina tienen que ver con las variaciones en la retención del IRPF. Cuando comenzaron los recortes salariales, la pérdida de haberes se maquilló con

una bajada de la retención. Al incrementarse los impuestos directos, se puso de relieve la pérdida de sueldo.

La determinación de las retenciones del IRPF depende del ingreso anual y de la situación familiar. Se puede calcular con [esta aplicación](#).

La retención puede sufrir grandes variaciones en el caso del personal interino que realiza sustituciones, ya que cambia la estimación de sueldo anual cada vez que se produce un llamamiento.

Es posible solicitar que se incremente el tipo de retención mediante instancia dirigida a la sección de nóminas de la DAT, pero no se puede pedir que se disminuya.

### ¿Cómo se calcula el descuento por un día no trabajado?

Para ausencias injustificadas, la fórmula es dividir la totalidad de las remuneraciones anuales íntegras entre 365. Posteriormente, el resultado se divide a su vez entre el número de horas que, como promedio, debe cumplir el trabajador

### ¿Es igual el descuento por un día de huelga que el que se practica ante otros días no trabajados?

No, y el cálculo es relativamente complejo. Los criterios generales a aplicar se basan en la

Sentencia 11-10-94 Tribunal Supremo, Sala de lo Social, ratificada por la Sentencia de 13-3-2001 de la misma sala, que considera que durante el tiempo de huelga hay una suspensión temporal de la relación de empleo.

- a). La retribución a descontar por cada día de huelga comprende el salario de la jornada no trabajada (se considera salario día y no salario hora) y determinados conceptos de salario diferido.
- b). Dentro de estos conceptos figuran la parte proporcional de las pagas extraordinarias y la parte proporcional correspondiente a la retribución semanal del período en que se haya producido la huelga.
- c). El descuento salarial proporcional por huelga no repercute, en cambio, salvo que se comprendan dentro del período de huelga, en la retribución de los días festivos, que *"no está conectada con un tiempo de trabajo precedente"*, sino con la *"celebración de acontecimientos de orden religioso y civil"*.
- d). En relación con las pagas extraordinarias, el empresario o la Administración no están autorizados para *"anticipar descuentos futuros por un pago salarial que no se ha anticipado"*.
- e). En relación con la retribución de vacaciones, rige implícitamente el criterio de la imposibilidad de descuento, por aplicación analógica de la regla de cómputo como días de servicio para el cálculo de tal concepto retributivo de las ausencias justificadas al trabajo.

### ¿Pueden cobrar sexenios los interinos?

La Comunidad de Madrid no los paga de oficio, pero hay ya numerosas sentencias que reconocen este derecho.

Desde STEM estamos llevando procedimientos contenciosos con este objetivo. Si tienes interés en personarte, contacta con el sindicato.

**¿Cuánto poder adquisitivo hemos perdido en los últimos años?**

<b>COMPARACIÓN SUBIDA SALARIAL Y SUBIDA I.P.C.</b>			
<b>AÑO</b>	<b>SUBIDA I.P.C.</b>	<b>SUBIDA SALARIAL</b>	<b>DIFERENCIA</b>
1989	6,9	4,0	-2,9
1990	6,5	6,0	-0,5
1991	5,5	7,22	+1,72
1992	5,3	6,1	+0,8
1993	4,9	1,8	-3,1
1994	4,3	0	-4,3
1995	4,3	3,5	-0,8
1996	3,2	3,5	-0,3
1997	2,0	0	-2,0
1998	1,4	2,1	+0,7
1999	2,9	1,8	-1,1
2000	4,0	2,0	-2,0
2001	2,7	2,0 (1)	-0,7
2002	4	2,0	-2,0
2003	2,6	2,0	-0,6
2004	3,2	2,7 (2)	-0,5
2005	3,7	3,05 (3)	-0,45
2006	2,7	2	-0,7
2007	4,2	2	-2,2
2008	2,4	2	-0,4
2009	0,3	2	+1,7
2010	2,3	-5	-7,3
2011	2,9	0	-2,9
2012	2,4	0	-2,4
2013	0,2	0	-0,2
2014	-1,3	0	+1,3
2015	-0,3	0	+0,3
2016	3,5	1	-2,5
2017	1,7	1	-0,7
2018	2,3	1,75	-0,55
<b>TOTAL</b>	<b>90,5</b>	<b>56,52</b>	<b>-33,98</b>

(1) No se considera el aumento de 160 € en el complemento específico general docente obtenido por el Acuerdo para la Mejora de la Calidad Educativa de la Comunidad de Madrid, suscrito por STEM.

(2) Subida salarial del 2% + parte proporcional del aumento de la paga extra, que incorpora porcentaje del complemento de destino.

(4) Subida salarial del 2% + parte proporcional del aumento de la paga extra, que incorpora porcentaje del complemento de destino. No

se considera el aumento de 200 € en el complemento específico general docente obtenido por el Acuerdo para la Mejora de la Calidad Educativa de la Comunidad de Madrid, suscrito por STEM.