

NOVEDADES DESCATABLES LEY DE PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO 2013

El pasado 28 de diciembre de 2012 se publicó en el BOE nº 312 la **Ley 17/2012**, de 27 de diciembre, de **PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO** para el año 2013.

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/12/28/pdfs/BOE-A-2012-15651.pdf>

Como **NOVEDADES** más significativas que recogen estos PGE 2013 que afectan a la administración local y más concretamente en el ámbito de las Policías Locales podemos destacar:

RETRIBUCIONES:

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/117-2012.html#a22

El art. 22.2 establece que En el año 2013, **las retribuciones** del personal al servicio del sector público (ver art. 22.1.c en las que se encuentran las Corporaciones Locales y Organismos de ellas dependientes) **no podrá experimentar ningún incremento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2.012**, sin tenerse en cuenta la supresión de la paga extraordinaria del mes de diciembre aprobada por el RDL 20/2012.

Art. 22.3 **No podrán realizarse aportaciones a planes de pensiones** de empleo o contratos de seguro colectivos que incluyan la cobertura de la contingencia de jubilación. No obstante lo dispuesto en el párrafo anterior y siempre que no se produzca incremento de la masa salarial, las administraciones podrán realizar contratos de seguro colectivo que incluyan la cobertura de contingencias distintas a las de jubilación.

Las retribuciones en concepto de **SUELDO Y TRIENIOS** son las establecidas en el art. 22.5 referidas a **12 mensualidades**:

Grupo / Subgrupo Ley 7/2007	Sueldo Euros	Trienios Euros
A1	13.308,60	511,80
A2	11.507,76	417,24
B	10.059,24	366,24
C1	8.640,24	315,72
C2	7.191,00	214,80
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	6.581,64	161,64

y percibirán en cada una de las **PAGAS EXTRAORDINARIAS de los meses de junio y diciembre** en el año 2013, en concepto de sueldo y trienios, los importes que se recogen en el apartado 5.2 del art. 22.

Grupo / Subgrupo Ley 7/2007	Sueldo Euros	Trienios Euros
A1	684,36	26,31
A2	699,38	25,35
B	724,50	26,38
C1	622,30	22,73
C2	593,79	17,73
E (Ley 30/1984) y Agrupaciones Profesionales (Ley 7/2007)	548,47	13,47

En el art. 26 apartado c) se establece que el **COMPLEMENTO DE DESTINO** correspondiente al nivel del puesto de trabajo que se desempeñe, en las siguientes cuantías referidas a **12 mensualidades**, más otras dos en las pagas extraordinarias por la misma cuantía en los meses de junio y diciembre:

Nivel	Importe Euros
10	2.582,28
9	2.447,64
8	2.312,52
7	2.178,00
6	2.043,24
5	1.908,48
4	1.706,52
3	1.505,04
2	1.302,84
1	1.101,00

Nivel	Importe Euros
20	5.276,40
19	5.007,00
18	4.737,48
17	4.467,96
16	4.199,16
15	3.929,28
14	3.660,12
13	3.390,36
12	3.120,84
11	2.851,44

Nivel	Importe Euros
30	11.625,00
29	10.427,16
28	9.988,80
27	9.550,20
26	8.378,40
25	7.433,64
24	6.995,04
23	6.556,92
22	6.118,08
21	5.680,20

En cuanto al **COMPLEMENTO ESPECÍFICO** el apartado d) del mismo art. 26 establece que su cuantía anual no experimentará incremento respecto de la vigente en Diciembre de 2012. El complemento específico anual se percibirá en 14 pagas iguales de las que 12 serán de percibo mensual y dos adicionales, del mismo importe que una mensual, en los meses de junio y diciembre respectivamente.

El art. 22.7 establece que lo dispuesto en los apartados anteriores debe entenderse sin perjuicio de las adecuaciones retributivas que, con carácter singular y excepcional, resulten imprescindible por el contenido de los puestos de trabajo, por variación del número de efectivos asignados a cada programa o por el grado de consecución de objetivos fijados al mismo.

Los acuerdos, convenios o pactos que impliquen crecimientos retributivos deberán experimentar la oportuna adecuación, deviniendo inaplicables las cláusulas que establezcan cualquier tipo de incremento, art. 22.8.

El contenido del art. 22 tiene carácter básico y se dicta al amparo de los artículos 149.1.13 y 156.1 de la Constitución.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/117-2012.html#a26

ASPECTOS A TENER EN CUENTA:

Desde el SPL C-LM venimos defendiendo desde hace tiempo que las retribuciones por penosidad horaria como son los **turnos nocturnos, festivos y fines de semana son componentes del complemento específico** y por lo tanto tienen las mismas garantías que el resto de retribuciones, con su inclusión en las pagas extraordinarias, así como en las vacaciones y en las indemnizaciones que se acuerden en caso de Incapacidad Temporal.

Los artículos 23.3 de la Ley 30/1984 y el 4.1 del Real Decreto 861/1986 de 25 de abril, por el que se establece el Régimen de las Retribuciones de los funcionarios de la Administración Local, establece que el complemento específico está destinado a retribuir las condiciones particulares de algunos puestos de trabajo en atención a su especial dificultad técnica, dedicación, incompatibilidad, responsabilidad, peligrosidad o **penosidad**.

Que según **Decreto 110/2006** de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha en su artículo **105**, establece el contenido del **Complemento Específico** de los componentes de los Cuerpos de la Policía Local:

*“Los Ayuntamientos, en la relación de puestos de trabajo, determinarán la cuantía del complemento específico correspondiente a todos aquellos puestos que deban ser provistos por funcionarios de los Cuerpos de Policía Local en la situación ordinaria de activo, valorando, en todo caso, la dedicación profesional, disponibilidad, responsabilidad, peligrosidad, penosidad, **turnicidad, nocturnidad, festividad** e incompatibilidad, así como la especial dificultad técnica.”*

En desarrollo del EBEP, la **Ley 4/2011 de Empleo Público de Castilla-La Mancha** en su artículo 85.4, establece que el **complemento de puesto de trabajo retribuye las características particulares del puesto de trabajo como la especial dificultad técnica, responsabilidad, disponibilidad, incompatibilidad exigible para el desempeño del mismo o las condiciones en que se desarrolla el trabajo**.

En cuanto a la línea jurisprudencial tenemos la **Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Castilla-La Mancha, Sala de lo Contencioso-administrativo, Sección 2ª, S de 14 de Julio de 2009 N° de Sentencia: 362/2009 - N° de Recurso: 603/2005. Ref. EUDER: 167541/2009**

“el complemento de productividad por realización del trabajo en horario nocturno o en sábados o domingos no responden al concepto legal de complemento de productividad contenido en el art. 23.3.c) de la Ley 30/84 y en el art. 5.1 del RD 861/86. Estos preceptos disponen que el complemento de productividad está destinado a retribuir el especial

rendimiento, la actividad extraordinaria y el interés o iniciativa con que el funcionario desempeñe su trabajo." Esa retribución complementaria tiene su carácter de incentivo eminentemente personal, de modo que no está destinada a retribuir el puesto de trabajo, sino la concurrencia de determinadas circunstancias, demostrativas del especial rendimiento y dedicación de un concreto empleado público, por lo que se trata de un complemento subjetivo e individual reconocido a un funcionario, y en caso contrario, se estaría desnaturalizando la esencia y finalidad del complemento. Examinadas las retribuciones controvertidas se constata que no retribuyen el rendimiento o la especial dedicación de un funcionario en el desempeño de su puesto de trabajo, sino la mera realización del trabajo ordinario en sábados, festivos o en horario nocturno. Su devengo se hace depender exclusivamente del hecho objetivo de que el servicio ordinario se preste en determinadas jornadas u horarios, no de la circunstancia subjetiva del mayor empeño que un funcionario ponga en el desarrollo de su función profesional, **con lo que en todo caso se debería retribuir esa circunstancia a través del complemento específico**".

También apunta en esta línea, y especialmente en que la actividad ordinaria dentro de la jornada laboral se retribuyen mediante el complemento específico, incluso si esta situación conlleva una mayor disponibilidad horaria (*previamente valorado*) Ver sentencia del Tribunal Supremo, Sala Tercera, de lo Contencioso-administrativo, Sección 7ª, S de 5 de Junio de 2006 N° de Recurso: 3890/2000, en la que se indica los conceptos que deben ser retribuidos en el complemento específico en cuanto a la actividad ordinaria.

"Sobre el primero, ninguna razón nos da el Abogado del Estado que permita acoger su punto de vista. Frente a la argumentación de la Sentencia que relaciona el incremento retributivo con las características particulares de los puestos de trabajo de manera que la extensión del horario de trabajo y la superior cuantía del complemento específico pactadas pasan a configurar el contenido de aquellos, el escrito de interposición nos habla de la retribución de servicios extraordinarios fuera de la jornada normal. Sin embargo, la Sentencia explica bien que se trata de la **actividad ordinaria dentro de la que ha pasado a ser la jornada normal**. Por tanto, el concepto retributivo procedente no es el del complemento de productividad, que se distingue por su carácter subjetivo, ni el de la gratificación que, como recuerda la Sentencia, está prevista para servicios extraordinarios fuera de la jornada normal. En otras palabras, lo aprobado por el Ayuntamiento de Cambre el 17 de julio de 1996 se ajusta positiva y negativamente a la Ley 30/1984. Positivamente, porque se corresponde con la definición que su artículo 23.3 b) hace del complemento específico y, negativamente, porque no se ajusta a noción que del complemento de productividad y de la gratificación establece ese precepto en los apartados c) y d)".

Tampoco compartimos la línea de que es un incentivo a un servicio realmente realizado, ya que toda la retribución del puesto de trabajo es cobrada en base al cumplimiento de la jornada laboral, todos aquellos incumplimientos fuera de los supuestos de permisos y licencias y otras garantías sociales, no solo son retraídos mediante los cauces legales de la nómina, sino que en algunos casos pueden derivar en responsabilidades administrativas, por lo tanto no es válido el argumento de que solo se cobra cuando se realiza, ya que está expuesto a las mismas reglas que el resto, incluso de aquellos puestos de trabajo que no tienen estas características laborales, cuando no cumplen con su jornada laboral se les retrae de sus retribuciones incluido el complemento específico.

Aquellos puestos que desarrollan sus puestos de trabajo en régimen de turno cerrado, nocturnidad y festividad viene derivado de que el **servicio de seguridad de prestación obligatoria** las 24 horas al día, los 365 días al año, **por lo tanto es una situación normal y ordinaria del servicio, pero que supone una mayor penosidad (horaria o de jornada laboral)** en su desempeño, que debe tenerse en cuenta para los agentes que desarrollan estos puestos de trabajo con una correcta adecuación del complemento específico, todo ello teniendo en cuenta las exigencias del **principio de igualdad**, basadas en la comparación de las situaciones jurídicas de otros funcionarios en las que concurre identidad de razón

Existen diferentes supuestos de régimen de turnicidad, y por tanto penosidades diferentes por lo que se deberían de adecuar al máximo posible las retribuciones de los mismos en base a las características de cada calendario laboral específico. A **diferentes condiciones de trabajo diferente valoración de puesto de trabajo y por lo tanto diferente retribución.**

Otra cosa será la forma de su abono, que podrá ser mediante una valoración del número de festivos y/o domingos que se recogen en el **calendario laboral** anualmente aprobado, multiplicado por el valor de cada uno de los conceptos, dividido entre doce pagas mensuales. Esta retribución es evidentemente previsible y calculada en base a los calendarios laborales que son aprobados de forma anual. Además esta condición económica es variable, si varía la condición laboral.

Incluso en algunas administraciones se han reglamentado estas situaciones como **componentes variables del complemento específico**, como por ejemplo la Orden de 5 de junio de 2001, del Departamento de Economía, Hacienda y Empleo, por la que se publica el Acuerdo por el que se determinan los componentes variables del complemento específico de los funcionarios de la Administración de la Comunidad Autónoma de Aragón *BOA 20 junio 2001*.

En base a lo anterior, queda claro que **en ningún caso** los servicios ordinarios nocturnos y/o festivos o domingos, **son consecuencia de servicios extraordinarios prestados fuera de la jornada normal de trabajo**, ya que la jornada normal y ordinaria de trabajo del cuerpo de la policía local abarca todo el día, Ver art. 25.1 y 2 del **Decreto 110/2006** de 17 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de la Ley de Coordinación de Policías Locales de Castilla-La Mancha:

“ Prestación permanente del servicio.

- 1. La prestación del servicio de Policía Local tendrá **carácter permanente** en aquellas competencias que le vengán atribuidas con carácter exclusivo; estableciéndose, a tal efecto, los turnos que sean precisos y el calendario laboral anual que se acuerde, atendiendo a las disponibilidades de personal y las funciones a realizar.*
- 2. En el caso de que las características de la plantilla y de las funciones a desempeñar **no permitan garantizar la presencia física permanente de agentes durante las veinticuatro horas del día**, se habilitarán por el Ayuntamiento los mecanismos que posibilitem la disponibilidad del servicio al ciudadano.”*

Aclarar por otra parte que los conceptos de **festividad/domingo y nocturnidad son compatibles entre sí**, ya que un puesto con festividad o nocturnidad, puede también desarrollar su trabajo en una jornada festiva/domingo **y** nocturna, en cuyo caso le deberían ser aplicables los dos conceptos conjuntamente, en lugar de un solo concepto en comparativa con aquel que solo tiene una de las dos condiciones.

Y atendiendo al apartado 7 del artículo 22, es posible que de forma singular y excepcional, pueda suponer incrementos por la adecuación retributiva que resulten imprescindibles por el contenido de los

puestos de trabajo. Es decir, si en el año 2012 se venía realizando un turno sin festivos o nocturnos y en el 2013, en el calendario laboral anula (*previamente negociado*) supone un cambio de sistema de trabajo y se pasan a realizar festivos, fines de semana o nocturnos, el complemento de específico se debe acomodar a esta nueva situación, o si se modifican al alza o a la baja el número total de festivos, fines de semana o nocturnos.

Una vez desaparecidas o modificadas las causas que conllevan la asignación de componentes variables del complemento específico se procederá a modificar en tal sentido la Relación de Puestos de Trabajo.

NO OBSTANTE TANTO EL CALENDARIO LABORAL ANUAL (*Art. 25.1 Decreto 110/2006*) COMO LA ADECUACIÓN DE LA RELACIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO DE CADA ADMINISTRACIÓN ES MATERIA OBLIGATORIA DE NEGOCIACIÓN. Art 37.1 apartados b y m de la Ley 7/2007 EBEP.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Admin/17-2007.t3.html#a37

Para cualquier duda o consulta, ponerse en contacto con la Sede Regional del Sindicato.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO:

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/117-2012.html#a23

El art. 23.1 de la Ley de PGE establece que de forma general NO se procederá en sector público a la incorporación de nuevo personal, salvo la que se pueda derivarse de la ejecución de procesos selectivos correspondientes a Ofertas de Empleo Público de ejercicios anteriores.

No obstante en el punto 2 del mismo artículo establece que respetando, en todo caso, las disponibilidades presupuestarias del Capítulo I de los correspondientes presupuestos de gastos, la limitación contenida en el apartado anterior NO SERÁ DE APLICACIÓN a los siguientes sectores y administraciones en los que la **tasa de reposición se fijará hasta un máximo del 10 por ciento:**

C) ... en el ámbito de la **Administración Local** a las correspondientes **al personal de la Policía Local**, en relación con la cobertura de las correspondientes plazas.

En el supuesto de las plazas correspondientes al personal de la policía local, se podrá alcanzar el cien por cien de la tasa de reposición de efectivos siempre que se trate de **Entidades locales que cumplan o no superen los límites que fije** la legislación reguladora de las Haciendas locales o, en su caso, las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, en materia de autorización de operaciones de endeudamiento. Además deberán cumplir el principio de estabilidad al que se refiere el artículo 11.4 de la Ley Orgánica 2/2012, de 27 de abril, de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera tanto en la liquidación del presupuesto del ejercicio inmediato anterior como en el presupuesto vigente. En relación con este último, los respectivos Plenos de las Entidades locales deberán aprobar un plan económico financiero en el que se incluya la medida a la que se refiere la presente norma y se ponga de manifiesto que, igualmente, se da cumplimiento al citado principio de estabilidad presupuestaria. Lo indicado en el presente párrafo deberá ser acreditado por la

correspondiente Entidad local ante el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, previamente a la aprobación de la convocatoria de plazas.

ASPECTOS A TENER EN CUENTA:

Nos cabe la duda, si se pueden realizar procedimientos de promoción interna en los casos de jubilaciones de categorías superiores, siempre que la plaza esté presupuestada el año anterior.

Del mismo modo, tampoco está claro la viabilidad de los procedimientos de cobertura de plazas mediante los sistemas de movilidad o comisión de servicios.

En ambos supuestos habrá que estar a lo dispuesto por el informe del Interventor y el Secretario de la Administración correspondiente, así como la voluntad política de cada Equipo de Gobierno, no obstante aquí lo dejamos como una puerta a para explorar por cada administración. Si tuviéramos novedades sobre estos temas, lo trasladaremos a la mayor brevedad posible, aunque cada caso debe ser estudiado con sus particularidades.

Atender también a la posibilidad de la **acumulación de la tasa de reposición de efectivos** recogida en el art. 23.3, así como la Disposición Adicional Vigésima Primera.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/117-2012.html#da21

Otras NOVEDADES de interés:

✚ El art. 113.1.1 establece el **TOPE MÁXIMO DE COTIZACIÓN** a la **Seguridad Social** a partir del 01 de enero de 2013 en la cuantía de **3.425,70 euros mensuales**. En el apartado dieciséis establece que la base de cotización de los **empleados públicos** encuadrados en el Régimen General de la Seguridad Social, será la coincidente con la habida en el mes de diciembre de 2010, salvo que por razón de las retribuciones que percibieran pudiera corresponder una de mayor cuantía, en cuyo caso será ésta por la que se efectuará la cotización mensual.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/117-2012.html#a113

✚ Disposición Adicional 24. **Otros gastos de personal en la Administración del Estado en 2013.**

Uno. Para hacer efectiva la **MINORACIÓN DE LOS GASTOS DE ACCIÓN SOCIAL** previstos en esta Ley, de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 32.2 y 38.10 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, **se suspenden las previsiones de los convenios, pactos y acuerdos contrarias a dicha minoración.**

Dos. La autorización de la masa salarial por el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas de las entidades y organismos de los apartados a), d) y g) del artículo 22. Uno de esta Ley, se hará teniendo en cuenta la minoración del concepto de acción social.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/117-2012.html#da24

✚ Disposición Adicional 26. **ANÁLISIS SISTEMAS RETRIBUTIVOS** de las Administraciones Públicas.

Por parte del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas se procederá al análisis de los sistemas retributivos de las distintas Administraciones Públicas, dando cuenta del resultado del mismo a la Conferencia Sectorial de Administración Pública, a los efectos de lo establecido en el artículo 100.2 de la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/117-2012.html#da26

✚ Disposición Adicional 38. **DESCUENTO EN LA NÓMINA DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS POR AUSENCIA AL TRABAJO POR ENFERMEDAD O ACCIDENTE QUE NO DÉ LUGAR A UNA SITUACIÓN DE INCAPACIDAD TEMPORAL.**

Uno. **La ausencia al trabajo por causa de enfermedad o accidente que no dé lugar a una situación de incapacidad temporal**, por parte del personal al que se refiere el artículo 9 del Real Decreto Ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, **comportará, la aplicación del descuento en nómina previsto para la situación de incapacidad temporal**, en los términos y condiciones que establezcan respecto a su personal cada una de las Administraciones Públicas.

Dos. De acuerdo con lo previsto en el apartado anterior, en el caso de la Administración del Estado, organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma y órganos constitucionales, el descuento a que se refiere el apartado anterior no se aplicará cuando el número de días de ausencia por enfermedad o accidente en el año natural no supere la cifra que se establezca por Orden del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y con los requisitos y condiciones determinados en la misma.

Tres. Desde la entrada en vigor de este precepto, se suspenden y quedan sin efecto los acuerdos, pactos y convenios para el personal de su ámbito de aplicación, que contengan cláusulas que se opongan a su contenido.

Cuatro. Las referencias contenidas en el artículo 9 del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, al personal comprendido en el régimen general de Seguridad Social, resultan de aplicación al personal comprendido en el régimen especial de Seguridad Social de Trabajadores del Mar que esté incluido en su ámbito de aplicación.

Cinco. Se habilita al Gobierno para que, a propuesta del Ministro de Hacienda y Administraciones Públicas, adopte las medidas necesarias con objeto de que el contenido de la presente disposición resulte aplicable al personal al servicio de la Administración de Justicia comprendido en la Ley Orgánica 6/1985, de 1 de julio, del Poder Judicial.

Seis. El apartado Uno de la presente disposición tiene carácter básico y se dicta al amparo de lo dispuesto en los artículos 149.1.13ª, 149.1.18ª y 156 de la Constitución.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/117-2012.html#da38

VER EN ESTE CASO EL INFORME REALIZADO AL EFECTO POR EL SPL C-LM

Prestaciones Económicas y Complementos por Incapacidad Temporal según RDL 20/2012. <http://www.spl-clm.es/?p=4084>

Reiterar la necesidad de **NEGOCIAR** en cada Administración las garantías salariales dentro los límites establecidos por le RDL, tiendo la mayor flexibilidad posible a la hora de establecer los casos excepcionales para garantizar el 100%, como pueden ser los accidentes no laborales, las enfermedades graves, o en algún caso los primeros periodos de baja de cada año. Y tratar de llegar a los máximos permitidos, y de modo irrenunciable en los casos de accidente o enfermedad profesional.

Por parte de la Comisión Ejecutiva del **SPL C-LM** se está trabajando con varias compañías de seguro para contratar una **póliza que cubra parte de las posibles pérdidas económicas por las bajas por incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral**, según se dispuso en la Asamblea Regional celebrada en Moral de Calatrava el pasado mes de noviembre.

También tener en cuenta, las normas establecidas en la Administración del Estado para sus empleados públicos, **que recoge hasta cuatro días justificados sin pérdidas retributivas. SE HAN DE NEGOCIAR EN CADA ADMINISTRACIÓN.**

➤ **Orden HAP/2802/2012, de 28 de diciembre**, por la que se desarrolla para la Administración del Estado y los organismos y entidades de derecho público dependientes de la misma, lo previsto en la disposición adicional trigésima octava de la Ley 17/2012, de 27 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2013, **en materia de ausencias por enfermedad o accidente que no den lugar a incapacidad temporal.**

<http://www.boe.es/boe/dias/2012/12/29/pdfs/BOE-A-2012-15701.pdf>

✚ Disposición Transitoria 4. **COMPLEMENTOS PERSONALES Y TRANSITORIOS.**

Uno. Los complementos personales y transitorios y demás retribuciones que tengan análogo carácter, se registrarán por su normativa específica y por lo dispuesto en esta Ley.

Dos. Los complementos personales y transitorios reconocidos en cumplimiento de lo dispuesto en el artículo 13 de la Ley 50/1984, de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para 1985, al personal incluido en el ámbito de aplicación de la Ley 30/1984, de 2 de agosto, se mantendrán en las mismas cuantías que a 31 de diciembre de 2012 siendo absorbidos por las mejoras que puedan derivarse del cambio de puesto de trabajo.

Incluso en el caso de que el cambio de puesto de trabajo determine una disminución de retribuciones, se mantendrá el complemento personal transitorio fijado al producirse la aplicación del nuevo sistema, a cuya absorción se imputarán las mejoras que puedan derivarse del cambio de puesto de trabajo.

En ningún caso se considerarán los trienios, el complemento de productividad, ni las gratificaciones por servicios extraordinarios.

Tres. Los complementos personales y transitorios reconocidos al personal de las Fuerzas Armadas y de los cuerpos de la Guardia Civil y Nacional de Policía, así como al personal funcionario de la Administración de la Seguridad Social y al estatutario del Instituto Nacional de Gestión Sanitaria, y restante personal con derecho a percibir dichos complementos, se registrarán por las mismas normas establecidas en el apartado Dos anterior.

Cuatro. Los complementos personales y transitorios reconocidos al personal destinado en el extranjero se absorberán aplicando las mismas normas establecidas para el que preste servicios en territorio nacional, sin perjuicio de su supresión cuando el funcionario afectado cambie de país de destino.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/117-2012.html#dt4

- ✚ Disposición Final 18. Modificación de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, **DE AMPLIACIÓN DE LA DURACIÓN DEL PERMISO DE PATERNIDAD** en los casos de nacimiento, adopción o acogida.

Se da nueva redacción a la disposición final segunda de la Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida, en los siguientes términos:

Disposición final segunda. La presente Ley entrará en vigor a partir del 1 de enero de 2014.

http://noticias.juridicas.com/base_datos/Fiscal/117-2012.html#df18

ACLARAR QUE EN EL CASO DEL **PERMISO DE PATERNIDAD** EN LA COMUNIDAD DE **CASTILLA-LA MANCHA** PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS DE LA ADMINISTRACIÓN LOCAL, ES DE APLICACIÓN EL **ART. 104 DE LA LEY 4/2011**

http://noticias.juridicas.com/base_datos/CCAA/cm-14-2011.t8.html#a104

Artículo 104. Permiso de paternidad.

*1. Por el nacimiento, acogimiento o adopción de un hijo o hija, el personal funcionario tiene derecho a un permiso de **cuatro semanas ininterrumpidas** a disfrutar por el padre o el otro progenitor.*

Para cualquier duda o consulta, ponerse en contacto con el Delegado Provincial correspondiente o en su caso con la Sede Regional del Sindicato y se recomienda agotar todas las vías negociadoras, antes de iniciar cualquier procedimiento contencioso administrativo, que será como último recurso debido a su extensión en el tiempo, además de no garantizar un resultado positivo a las demandas, con la actual normativa que deja gran margen de discrecionalidad a las administraciones.