

# Rebuig de l'ensenyament concertat als Pressupostos de 2001 aprovats per les Corts

**ALLIOLI**  
El Projecte de Llei de Pressupostos de la Generalitat per a l'any 2001 ha estat rebutjat per l'STEPV-Iv, per no respectar els compromisos adquirits per l'Administració. Pel que fa a l'ensenyament privat

concertat, de l'anàlisi dels mòduls de concerts s'arrepleguen els complements d'homologació per a 2001, signats en l'Addenda a la pròrroga del document sobre l'aplicació de la Reforma educativa als centres concertats del País Valencià.

En la Llei de Pressupostos no apareixen els complements que, pendents de cobrament en concepte d'endarreriments del 2000, s'haurien de percebre en una paga única en gener de 2001. Aquesta mena de "bufanda" no és pressuposa dins el mòdul, perquè no és consolidable, però la seua absència explícita en els Pressupostos deixa el seu lliurament a expenses de la decisió política.

En un altre sentit, el Sindicat estima que cal esmenar l'article 12.4 de la Llei de Pressupostos i suprimir del text el paràgraf "(...) calculades en base a jornades de professor amb 25 hores lectives setmanals, no podent la Conselleria de Cultura i Educació assumir els increments retributius, les reduccions horàries o qualsevol altra circumstància que porte a superar el previst

als mòduls econòmics de l'Annex I d'aquesta Llei.". El conveni col·lectiu vigent (BOE 17.10.2000) estableix en l'Annex 4 un calendari de reducció progressiva de jornada lectiva del professorat, que en el cas valencià hauria de ser aplicable a partir de setembre de 2001. Tanmateix, aquesta reducció de jornada no apareix reflectida als mòduls econòmics de l'Annex I de la Llei.

Al final del punt sisé de l'Addenda de la Llei s'estableix el compromís de Conselleria de renegociar la dotació econòmica per a les plantilles ja negociades en cas de produir-se una modificació de la jornada lectiva del professorat en la negociació col·lectiva. Pel que fa a la taula del final de l'article 13.1, s'arplega la quantitat d'hores del professorat de Secundària en funció del nom-

bre d'unitats, un aspecte aprovat provisionalment per Hisenda l'any 1999. De manera sorprenent, no s'hi recull el còmput definitiu signat en el punt sisé de l'Addenda. Aquest extrem limita la possibilitat de recol·locació dels professors afectats per l'aplicació de la LOGSE en l'actual exercici.

Les diferències que apareixen al final de la taula s'expliquen pel fet que Conselleria ha previst l'increment d'una hora lectiva en funció de les modificacions curriculars contemplades tant per Conselleria, en vigor des de juliol de 2001, com les que ha anunciat el MEC per al curs vinent. Pel que fa a la "bufanda" prevista per a 2001 no apareix pressupostada dins del mòdul, donat que no és un concepte consolidable, sinó que correspon a endarreriments de 2000.



ARXIU

## EDUCACIÓ SECUNDÀRIA

Salari 2000	Homologació 2000	Total mensual 2000	Increment 2001 2%	Homologació 2001	Salari mensual total 2001	Salari anual 2001	Seguretat social 30'6%	Total anual 2001	Modul tipus centre 2001	Ràtio nivell actual	Ràtio nivell 2001	Diferència	
244.236	26.423	270.659	276.072	9.617	285.689	3.999.646	1.223.892	5.223.281					
<b>EDUCACIÓ PRIMÀRIA</b>													
Salari 2000	Homologació 2000	Total mensual 2000	Increment 2001 2%	Homologació 2001	Salari mensual total	Salari anual 2001	Seguretat social 30'6%	Total anual 2001	Modul individual 2001	Ràtio nivell	Diferència		
207.981	24.060	232.041	236.682	9.617	246.299	3.448.136	1.055.145	4.503.281	4.531.097	s.n.	+27.766		

## Tratamiento fiscal de la paga extraordinaria de antigüedad en la empresa

**E**l IV Convenio Colectivo de Empresas de Enseñanza Privada sostenidas total o parcialmente con fondos públicos establece una paga extraordinaria de antigüedad en la empresa. El tratamiento fiscal y tributario de esta paga, según la Delegación de Hacienda y la Tesorería General de la Seguridad Social, es el siguiente:

### Hacienda

El importe de la paga se establece como consecuencia de la permanencia en la empresa durante 25 o más años. Este importe se genera en más de 2 años, razón por la cual se le aplica una exención del 30% en el cálculo del rendimiento anual, o lo que es lo mismo, lo que ante Hacienda percibe el trabajador durante el año.

Pongamos un ejemplo. En el supuesto de que el importe de la paga fuera de 1.400.000 pts. y el salario anual de 3.500.000 pts., los ingresos totales durante el año en que se perciba la paga ascenderían a 4.900.000 pts. Al aplicarse la exención a 1.400.000 pts. se aplica una deducción del 30% (420.000 pts.), con lo que se obtiene un total de 4.480.000 pts. Ésta es la cantidad de referencia para la Declaración del IRPF y para las retenciones mensuales correspondientes por este concepto. Dado que esta paga puede ser abonada en cualquier mes del año, debe regularizarse la diferencia de IRPF desde el mes de enero hasta el mes en que sea

abonada. En el caso de percibir la paga en mayo y que hasta entonces la retención fuera del 15% por IRPF, podría aumentarse esa retención. Supongamos que se incrementa hasta un 20%. En consecuencia, desde mayo a diciembre la retención pasará a ser del 20%. Por lo tanto, el trabajador o trabajadora le "debe" a Hacienda un 5% de la diferencia del IRPF de enero a mayo. Si se multiplica el número de meses (5) por la diferencia que "se debe" a Hacienda, se obtiene un 25%, porcentaje que se descontará de la paga extraordinaria. Al siguiente año natural, siempre según el supuesto, la retención volverá a ser del 15% [Información de Hacienda en el teléfono 901 335 533].

### Seguridad Social

El porcentaje que se descuenta cada mes por Seguridad Social, la llamada "cuota obrera", es del 6'1%. Siguiendo con el supuesto anterior, en la paga extraordinaria se aplica de la siguiente forma: se divide el importe de la paga extraordinaria por los 12 meses del año, con lo que se obtiene la cantidad de 116.667 pts. Esta cantidad se suma a la base de cotización mensual. Si ésta, supuestamente, es de 280.000, obtenemos 396.667, que es la nueva base de cotización. Sobre esta cantidad se aplica

mensualmente el descuento del 6'1% hasta finalizar el año natural. En el supuesto estudiado, abarcaría desde mayo a diciembre y se volvería a la situación de origen, con una base de cotización de 280.000 pts., en el siguiente año natural. Dado que de enero a mayo no se había aplicado el descuento sobre estas 116.667 pts., se descontará el 6'1% por cada mes transcurrido. Para ello se multiplicará 6'1 por 5 -los meses transcurridos- y obtendremos como resultado 30'5, porcentaje que se descontará de una sola vez en la paga extraordinaria.

Hasta ahora, al premio de jubilación no se le aplicaba retención por IRPF, ni su percepción aumentaba el porcentaje de retención mensual en la nómina. Tampoco se le aplicaba el descuento por la cuota obrera y sólo se declaraba a Hacienda a efectos informativos, no tributarios. Por tanto, la cantidad del premio se percibía íntegra y no suponía tributar a Hacienda en la Declaración de la Renta de ese año. Con la desaparición del premio de jubilación no sólo se deja de percibir el importe de los quinquenios que se generan desde la percepción de la paga extraordinaria hasta la jubilación, sino que además, debido a la carga fiscal y tributaria que conlleva dicha paga, se pierde un porcentaje importante del importe de la misma. Además, la

percepción de la paga por quienes cumplan 25 años en la empresa, tras la finalización de la vigencia del convenio, dependerá de lo que establezca el convenio de los años sucesivos. Según el análisis realizado por esta organización, no es descabellado concebir un nuevo convenio en el que este concepto desaparezca, dado que es mucho más difícil mantener en una negociación una paga extraordinaria que un premio de jubilación, y hemos podido comprobar con la facilidad que lo han hecho desaparecer. A pesar de este cambio, el premio de jubilación se sigue manteniendo en unos 900 convenios colectivos, aproximadamente. En todos ellos no se han lesionado los derechos adquiridos por los trabajadores y trabajadoras de los distintos sectores. Los sindicatos firmantes del IV Convenio, FSIE y USO, son los principales responsables de esta situación.

El Sindicato ha elaborado un monográfico sobre la paga extraordinaria de antigüedad en la empresa, en el que se contempla la situación de las personas jubiladas parcialmente, las despedidas de centros en crisis que durante 2000 han optado por la indemnización, la cuantificación del Plan de Pensiones que sustituye por ley al premio de jubilación -en caso de que el premio se hubiera mantenido en el convenio-, y las cifras que reflejan la pérdida económica real. El documento se remitirá a toda la afiliación.