

CCOO reclama un acuerdo para la aplicación del incremento adicional de la masa salarial de los años 2018 y 2019

Las universidades plantean un acuerdo que cuestiona la aplicación real de este incremento

La normativa presupuestaria de aplicación para los ejercicios 2018 y 2019 contempla el incremento de la masa salarial en los siguientes términos:

1. Para el año 2018, el artículo 18. Dos, párrafo quinto (Bases y coordinación de la planificación general de la actividad económica en materia de gastos de personal al servicio del sector público) de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2018 prevé que, además de los aumentos establecidos con carácter básico en el mismo, cada Administración pueda autorizar un incremento adicional del 0,2 por ciento de la masa salarial.
2. Para el año 2019, el artículo 3. Dos del Real Decreto-ley 24/2018, de 21 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público contempla que, además de los aumentos establecidos con carácter básico, cada Administración pueda autorizar un incremento adicional del 0,25 por ciento de la masa salarial.

En el ámbito de la Comunidad de Madrid (CM) se han alcanzado los acuerdos necesarios en los años 2018 y 2019 para la aplicación a sus plantillas de las cantidades derivadas del incremento adicional de la masa salarial para ambos ejercicios.

En relación a las universidades públicas madrileñas, la CM ha autorizado a todas y cada una de las universidades la negociación del criterio de aplicación de este incremento salarial con la obligación de dar traslado a dicha administración del acuerdo que se pudiera concretar, por lo que entendemos que no existe impedimento legal para poder firmar el acuerdo propuesto.

En las diversas reuniones de las Comisiones Paritarias de Seguimiento de los acuerdos y convenios del PAS y el PDIL que se han celebrado desde el 17 de octubre de 2018 hasta el pasado 5 de junio, desde CCOO hemos venido reclamando:

1. Conocer el importe del 0,2% de la masa salarial del año 2018 y el 0,25% de 2019.
2. Cerrar un acuerdo para la aplicación de estas cantidades al conjunto de las plantillas en respuesta a las propuestas presentadas por CCOO.

En estos momentos disponemos de las cantidades correspondientes al año 2018 y estamos pendientes de que se confirmen las cantidades autorizadas por la Comunidad de Madrid para 2019.

En estas reuniones, desde CCOO hemos venido reiterando una propuesta de acuerdo que entendemos es la que mejor cumple los requisitos de universalidad (las medidas seleccionadas benefician potencialmente a la totalidad de los empleados públicos), transversalidad, beneficio social y eficacia que se exigen a estos acuerdos:

1. **Para el personal funcionario:**
 - Proceder a dividir, en cada universidad, el importe total del 0,2% (2018) y el 0,25% (2019) de la masa salarial entre el número total de efectivos de cada colectivo funcional.
 - Incorporar la cantidad resultante, de forma lineal y directa al complemento específico que corresponda de cada trabajadora/or.

2. **Para el personal laboral**, considerando que los incrementos adicionales de la masa salarial de los años 2018 (0,2%) y 2019 (0,25%) representan una cantidad significativamente superior a la que resultaría de aplicar un incremento directo de las tablas salariales en este mismo porcentaje, desde CCOO planteamos como propuesta de aplicación el incremento de todos los conceptos salariales contemplados en las tablas salariales de aplicación en un porcentaje del 0,6 %.

Sin embargo, en la reunión de la Comisión Paritaria del PASL (29.4.2019) y del PDIL (5.6.2019) las universidades han presentado una propuesta que consiste en destinar estas cantidades a planes y proyectos de Prevención de Riesgos Laborales y/o de Formación.

Para CCOO esta propuesta resulta inasumible y en el fondo evidencia la falta de voluntad por parte de las universidades de concretar un acuerdo que sea realmente aplicable ya que:

1. **Hasta ahora el presupuesto destinado a Salud Laboral y Formación o bien no se ha ejecutado o, cuando se ha hecho, ha cubierto de forma suficiente con las cantidades establecidas en los acuerdos y convenios de aplicación.** No olvidemos que los planes propios de Formación de las universidades ya se complementan con la oferta formativa de la CM.
2. **Y si no se ejecuta el 100% del presupuesto existente, ¿resulta creíble que el incremento en varios cientos de miles de euros que plantean las universidades se vaya a ejecutar?**, ¿o lo que se pretende es presupuestar unas cantidades que no se tiene intención de ejecutar? En la práctica, aprobar esta propuesta supondría la no ejecución real de estas cantidades o hacerlo en un porcentaje mínimo.
3. Pero, es más, estas cantidades deben consolidarse en futuros ejercicios y la realidad es que las cantidades que año tras año no se ejecutan en Formación o Salud Laboral no se trasladan a estas mismas partidas para el siguiente ejercicio. ¿Es eso lo que se pretende?

Desde CCOO reclamamos un acuerdo real y ejecutable que beneficie a todos y todas. Si lo que se busca es una mejora de la productividad y la eficiencia, la mejor propuesta es el reparto lineal de estas cantidades en las retribuciones, en línea con lo acordado por CM para las cantidades correspondientes a 2019.

Hemos manifestado nuestra voluntad de alcanzar un acuerdo, pero **la aplicación de este derecho salarial no es discutible**. Lo contrario supondría que los responsables universitarios dan la espalda a sus plantillas y las penalizan de manera voluntaria e injustificada frente al resto de empleados públicos de la CM. El ejemplo a seguir lo tenemos muy cerca:

- La UNED acordó para 2018 un complemento lineal en relación con esta cuestión para sus trabajadores y trabajadoras.
- Ya hemos señalado que en la CM para 2019 la aplicación será salarial.
- Y en la Administración General del Estado (AGE) se alcanzó también para 2018 un acuerdo de aplicación en nómina de estas cantidades que para el personal funcionario se viene ya ejecutando y para el personal laboral se va a reflejar en la próxima nómina.

Por lo tanto, se puede comprobar que no estamos planteando nada nuevo.

Y este acuerdo no puede estar condicionado a la financiación previa de la CM. Hay muchas otras cuestiones no financiadas por la CM que son abordadas por las universidades. Primero se debe firmar el acuerdo para poder posteriormente reclamar su financiación.

En todo caso, para CCOO resulta imprescindible poder concretar este acuerdo a la mayor brevedad para garantizar que el personal de las universidades no vea lesionados sus derechos salariales frente al resto de empleados públicos de la CM, que ya tienen su propio acuerdo de aplicación.

Madrid, 11 de junio de 2019