

## Firmado el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo

**CCOO, junto con UGT, CSIF y el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas, ha firmado el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo de las empleadas y empleados públicos.**

Este Acuerdo supondrá, entre otras medidas, el incremento de los salarios entre un 6,1 y un 8,8% en tres años, la recuperación de empleo y estabilización de las plazas temporales en todas las Administraciones y la reposición de la negociación colectiva para aproximadamente tres millones de trabajadoras y trabajadores. Se recupera también la capacidad de negociación de las 35 horas, la prestación del 100% del salario en casos de incapacidad temporal y el desarrollo de planes de igualdad y formación.

El Acuerdo firmado el viernes 9 de marzo es el resultado de un mes de trabajo de la Mesa de Negociación de los Empleados Públicos en la que han estado presentes el Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales más representativas del sector público: CCOO, UGT y CSIF.

### Ámbito temporal

El acuerdo ahora firmado será de aplicación durante los ejercicios 2018, 2019 y 2020.

### ¿A quién afecta el acuerdo firmado?

El acuerdo es de aplicación al personal funcionario, laboral, estatutario, docente y al servicio de las distintas administraciones públicas.

### Contenido del Acuerdo

El Acuerdo firmado se estructura en cuatro grandes áreas:

1. Oferta Pública de Empleo.
2. Retribuciones
3. Estabilización y reducción de la temporalidad en el sector público.
4. Condiciones de trabajo.

### Acuerdo Oferta Pública de Empleo

El acuerdo alcanzado contempla que para el año 2018 se regulará una tasa de reposición con la siguiente estructura:

Crterios a cumplir por la administración pública convocante de la Oferta Pública de Empleo	Tasa de reposición ordinaria para todos los sectores, funciones y servicios	Tasa de reposición adicional en los sectores y servicios que se considere que requieren un refuerzo adicional de efectivos dentro del marco de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera
Si <b>SE CUMPLEN</b> los objetivos de déficit, regla de gasto y deuda pública en el ejercicio anterior	100 %	8% Este porcentaje se amplía hasta el 10 % en las corporaciones locales y hasta el 15 % en el caso de los Cuerpos de Seguridad del Estado
Si <b>NO SE CUMPLEN</b> los objetivos de déficit, regla de gasto y deuda pública en el ejercicio anterior	100 % en los sectores prioritarios 75 % en los no prioritarios	5%

## Las Universidades Públicas, en base a este acuerdo, podrían disponer de una tasa de reposición en 2018 de un 108% para el PAS y EL PDI.

El porcentaje adicional del 8% de la tasa de reposición se utilizará preferentemente en sectores con la consideración de prioritarios y cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias:

- Establecimiento de nuevos servicios públicos
- Incremento de actividad estacional por la actividad turística
- Alto volumen de jubilaciones esperadas

No computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

### Retribuciones de las empleadas y empleados públicos

- Se acuerda un marco plurianual de incremento salarial fijo, más un porcentaje adicional de incremento ligado al crecimiento de la economía, calculado en función del crecimiento de PIB real, que recogerán los proyectos de Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2018, 2019 y 2020. Las retribuciones ligadas a los objetivos de PIB, se abonarán con efectos de 1 de julio de cada ejercicio.
- Asimismo en el año 2020 se prevé la posibilidad de una subida adicional si se cumplen los objetivos previstos por el gobierno en materia de estabilidad presupuestaria (déficit público).

Acuerdo de incremento salarial para los años 2018, 2019 y 2020							
Año	Subida fija		Subida variable no garantizada				Otros conceptos
	Propuesta inicial	Acuerdo final	Propuesta inicial	Acuerdo final	Propuesta inicial	Acuerdo final	
			Subida vinculada a superar la previsión de crecimiento del PIB		Si se cumple la previsión de crecimiento económico y de déficit público		Fondos adicionales que cada administración podrá destinar a su masa salarial
2018	1,5 %	1,5%	0,50 %	Objetivo: si el PIB de 2017 se incrementa en un 3,1 la subida será de un 0,25%. <b>(este objetivo se ha cumplido)</b>	0,25 %	0%	0,20%
2019	1,75 %	2,25%	0,75 %	Objetivo: si el PIB de 2018 se incrementa en un 2,5 la subida será de un 0,25%. Si el incremento del PIB es menor, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido.	0,5 %	0%	0,25%
2020	2 %	2%	0,75 %	Objetivo: si el PIB de 2018 se incrementa en un 2,5 la subida será de un 1%. Si el incremento del PIB es menor, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido.	0,5 %	0,55%	0,30%

Este acuerdo permite confirmar para 2018 un incremento salarial de un 1,75% y un incremento real de la parte garantizada, que pasaría del 5,25% de la propuesta inicial a un 6,1% en cómputo global para el período 2018-2020.

Si se cumplen los objetivos del gobierno de incremento del PIB el aumento alcanzará el 7,42% y, si en 2020 se cumple el objetivo de déficit, el total de la subida salarial llegaría hasta el 8,21%.

**Fondos adicionales:** se ha incorporado al acuerdo la posibilidad de que cada Administración Pública, previa negociación colectiva en el correspondiente ámbito de negociación, podrá destinar un porcentaje adicional de su 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 fondos

# CCOO informa

Nº 12/ 2018

Sector: **PDI y PAS***Lo primero las personas*

3

de pensiones. Las Administraciones públicas en situación de superávit presupuestario podrán elevar dicho porcentaje en cada uno de los años y hasta un máximo de un 0,3%.

**Para CCOO, esta partida de fondos adicionales se podría destinar, entre otros, a eliminar la brecha salarial entre mujeres y hombres y subir los salarios más bajos. En cualquier caso, será objeto de negociación colectiva.**

## Acuerdo sobre estabilización de las empleadas y empleados públicos

1. El proyecto de Ley de Presupuestos para 2018 incluirá la previsión de que las distintas Administraciones Públicas podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de sus servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica, **personal de administración y servicios en las Universidades Públicas**, así como de otros servicios públicos que, respondiendo a necesidades estructurales, hayan estado dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017, de modo que la tasa de cobertura temporal en cada ámbito deberá situarse al final del período (2018-2020) por debajo del 8 por ciento.
2. Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020
3. La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, será objeto de negociación en cada una de las Administraciones Públicas, en cuyo marco podrá ser objeto de valoración en la fase de concurso, entre otros méritos, en su caso, el tiempo de servicios prestados a la Administración.
4. De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo articularse que en la ejecución de estos procesos, necesariamente, se cubran de forma definitiva las plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal

## Condiciones de trabajo

Se incorporan al acuerdo otros aspectos de las condiciones de trabajo del empleo público, como son los relativos a la jornada del personal al servicio de las administraciones, la lucha contra el absentismo, el régimen retributivo durante las situaciones de incapacidad temporal y la profundización en medidas de conciliación de la vida personal y familiar. Todas estas materias podrán ser objeto de negociación en sus ámbitos respectivos, incluido el sector público de las distintas Administraciones Públicas.

Asimismo, se contempla un compromiso para proceder a un estudio en profundidad para la actualización y desarrollo de los contenidos del Estatuto Básico del Empleado Público.

## Jornada Laboral:

- La jornada ordinaria de trabajo común a todas las Administraciones Públicas se computará en cuantía anual y supondrá en promedio semanal, 37 horas y media. Sin embargo, cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá establecer en sus calendarios laborales bien otras jornadas ordinarias de trabajo, o bien un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y sector.
- **El acuerdo supone la devolución de la capacidad de negociación de las 35 horas en las Administraciones que las tuvieran** y que cumplan los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera de déficit público, deuda pública y regla de gasto.
- **Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual**, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine y dirigida de forma justificada a la atención a medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen.
- **Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.**

## **Incapacidad Temporal**

1. Cada Administración Pública podrá determinar, previa negociación colectiva, las retribuciones que vaya a percibir su personal en situación de incapacidad temporal, mediante el establecimiento de un complemento retributivo que, sumado a la prestación de seguridad social, alcance hasta un máximo del 100 % de sus retribuciones fijas previas al inicio de la incapacidad temporal. **Es decir, se permite recuperar el 100% de las retribuciones desde el primer día de baja en cualquier supuesto de incapacidad temporal.**

**Por lo tanto, desde CCOO emplazamos a la Universidad Carlos III, Autónoma de Madrid y UNED para que, de manera inmediata, procedan a aplicar a su personal el Acuerdo alcanzado en el marco general de los empleadas y empleados públicos y reconozcan desde el primer día de cualquier modalidad de incapacidad temporal, con independencia de su origen, el 100 % de las retribuciones. Con este Acuerdo desaparece la “limitación legal” que han venido argumentando, para no reconocer lo que era y es un derecho en el resto de universidades públicas en la Comunidad de Madrid.**

2. Cada Administración Pública deberá diseñar un plan de control del absentismo, que deberá ser objeto de difusión pública, a través del respectivo portal de transparencia. En dicho portal deberán igualmente publicarse los datos de absentismo.

## **Otras medidas**

1. Los firmantes promoverán la coordinación entre las Administraciones Públicas **con el fin de impulsar la aprobación de planes de igualdad y el estudio de medidas de conciliación y de corresponsabilidad.**
2. Se potenciarán las acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social.
3. En el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de 29 de marzo de 2017 se abordará el análisis de otras medidas en materia de condiciones de trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas, **en particular las que afecten a la jubilación parcial de determinados colectivos.**

Se trata de un Acuerdo que llega tras meses de movilizaciones, de negociación, de profundos debates en la sociedad española sobre la necesidad de atender las reivindicaciones de las trabajadoras y trabajadores públicos, que son un pilar esencial de una sociedad democrática y moderna.

El Acuerdo refuerza el concepto de servicios públicos y el compromiso que la Administraciones Públicas tienen con la ciudadanía, a la hora de ofrecerlos en las mejores condiciones de efectividad y calidad y respetando el ámbito laboral de quienes los prestan.

Con este Acuerdo, CCOO reitera su compromiso con los servicios públicos para situarlos como un bien que identifica y crea ciudadanía y que nos mejora como sociedad.

CCOO sigue reivindicando la devolución de los derechos arrebatados hasta su reposición total y hoy parece que damos un paso en ese camino. Por primera vez en 10 años se vuelve a suscribir un acuerdo general entre Sindicatos y Gobierno, continuando la senda que abrió el Acuerdo de Mejora del Empleo Público suscrito en marzo de 2017.

El de hoy es un paso que no supone una ley de punto final para la deuda salarial, los derechos y el empleo que la crisis económica y las políticas gubernamentales han establecido con la sociedad española y, de forma singular, con sus trabajadoras y trabajadores públicos.

CCOO, como primer sindicato de las Administraciones Públicas, considera que este Acuerdo refuerza su compromiso con las empleadas y empleados públicos.

*Madrid, a 10 de marzo de 2018*