

## Actualización de las tablas salariales para el año 2019

La entrada en vigor 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](#) (BOE 27.12.2018) ha supuesto un incremento escalonado de las retribuciones de los empleados públicos de tal forma que:

1. **Con efectos económicos de 1 de enero de 2019 las retribuciones de los empleados públicos se actualizarán automáticamente en un 2,25% respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2018.**
2. **Con efectos económicos de 1 de julio de 2019**, si el incremento del Producto Interior Bruto (PIB) en 2018 alcanzara o superase el 2,5% se añadiría otro 0,25% de incremento salarial. Si el crecimiento del PIB fuese inferior al 2,5%, el incremento salarial disminuirá proporcionalmente en función de la reducción que se haya producido sobre dicho 2,5%, de manera que los incrementos globales resultantes serán:
  - PIB igual a 2,1: 2,30 %.
  - PIB igual a 2,2: 2,35 %.
  - PIB igual a 2,3: 2,40 %.
  - PIB igual a 2,4: 2.45 %.
3. Además, se podrá autorizar un incremento adicional del 0,25 por ciento de la masa salarial. Si la administración en cuestión tuviera en 2018 superávit presupuestario, el porcentaje se incrementaría hasta el 0,30%.

**Con estas medidas se da cumplimiento a los acuerdos con las organizaciones sindicales en materia retributiva, alcanzados en el marco del II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, firmado por el Gobierno de España y las organizaciones sindicales CCOO, UGT, y CSIF.**

En las Mesas del PAS previstas para los días 15 y 18 de enero CCOO ha solicitado la presentación de las tablas salariales de aplicación e información sobre la mensualidad en la que se aplicará el incremento del 2,25% lineal al conjunto de trabajadores y trabajadoras de las universidades públicas madrileñas.

Igualmente, hemos presentado como punto del día la concreción del acuerdo para la aplicación de lo regulado en el artículo 18. Dos de la Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2018 en relación con el incremento adicional de un 0,2 por ciento de la masa salarial. **Tenemos constancia de que la Comunidad de Madrid**, una vez aclarado por las universidades el procedimiento seguido para el cálculo de las cantidades correspondientes al 0,2% de la masa salarial de cada colectivo, **ha autorizado a las universidades poder negociar la fórmula de aplicación de dicho incremento salarial**. La condición que se ha establecido es que, una vez alcanzado el acuerdo, el mismo sea remitido a la Comunidad de Madrid. Por lo tanto, resulta imperativo que en estas reuniones se concrete dicho acuerdo **que garantice que las plantillas universitarias perciban de forma íntegra este incremento adicional equivalente al 0,2% de su**

**masa salarial, de tal forma que estas cantidades no sólo se cobren las cantidades correspondientes a 2018, sino que se consoliden en los salarios de 2019.**

El Real Decreto-ley 24/2018 obedece a la exigencia de CCOO de que, dado el retraso con el que va a presentarse el Proyecto de Ley de PGE para 2019 y la incertidumbre sobre su aprobación, se aprobase un RDL para que este retraso no bloqueara los incrementos salariales del conjunto de empleadas y empleados públicos, y con ello la negociación colectiva, durante 2019.

No obstante, para CCOO este RDL no agota la negociación en torno a los PGE 2019, negociación que debe contemplar a nuestro juicio y así se lo hemos trasladado al Gobierno, al menos cuatro aspectos fundamentales:

1. Una modificación de los parámetros de incremento del PIB de 2018, dado que es el propio Gobierno quien ha modificado su previsión del incremento para 2018, rebajándola del 2,5% del PIB al 2,3%, rebaja que debería ajustar la escala pactada en el Acuerdo.
2. Una mejora sustancial de los compromisos en materia de empleo (nuestra intención sigue siendo la eliminación de la tasa de reposición) que permita incrementar el ritmo de recuperación de empleo público perdido.
3. Eliminar la condicionalidad (requisitos de estabilidad presupuestaria) para la libre negociación de jornada laboral.
4. Eliminar también otros condicionantes establecidos en la Ley PGE que limitan la capacidad de la negociación colectiva de negociar libremente, en el conjunto del sector público, de tal forma que se pueda avanzar en la mejora de las condiciones de trabajo y en la recuperación de los derechos arrebatados.

En este sentido, Gobierno y sindicatos nos hemos emplazado para continuar con el proceso de negociación durante este mes de enero.

*Madrid, a 9 de enero de 2019*