

**EL ACUERDO
GOBIERNO-SINDICATOS
(2018-2020):
GENERA EMPLEO DE CALIDAD,
RESTITUYE DERECHOS,
INCREMENTA SALARIOS,
RECUPERA PODER
ADQUISITIVO.**



La negociación colectiva: Única garantía para mejorar las condiciones profesionales y laborales de los empleados públicos.

La recuperación de la Negociación Colectiva en el seno de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, después de las duras medidas unilaterales impuestas por el Gobierno a los empleados públicos, ha servido para **iniciar una nueva senda en las políticas a desarrollar**, incidiendo en aquellas cuestiones que más deterioro habían sufrido: **Empleo Público, Derechos y Retribuciones**.

En este sentido, se constata que la **firma del Acuerdo supone una rectificación del Gobierno** en las políticas practicadas esta última década que, tan erróneas, fracasadas e injustas han resultado. Una circunstancia que ya se puso de manifiesto en el anterior Acuerdo para la mejora del empleo público de 29 de marzo de 2017, a cuya estela se celebra un nuevo Acuerdo, mucho más extenso y completo.

Además, conviene precisar que este Acuerdo va a servir para **reactivar, también, la negociación colectiva de todas las estructuras** (sectoriales y territoriales) de la Federación, pues muchos de sus contenidos requieren de un desarrollo/adaptación posterior.

La firma del Acuerdo por FeSP-UGT garantiza sus buenos contenidos.

La agenda sindical de la Federación es clara:

- ✓ **Prioridad absoluta para generar empleo público, restituir y mejorar los derechos socioprofesionales, y garantizar incrementos salariales dignos.**

Pues bien, dichos objetivos comienzan a concretarse en virtud del Acuerdo firmado, cuyos contenidos hubieran resultado impensables hace escasas fechas y que **conviene poner en valor**, e interpretarlos desde la negativa situación de partida y una coyuntura política incierta.

Y es que, no cabe duda, que estos Acuerdos suponen un punto y aparte en la actitud del Gobierno, al establecer unos cimientos que deben servir para **continuar construyendo un nuevo y mejor marco** para las condiciones laborales de los empleados públicos, en el futuro más inmediato.

Porque no forma parte de la tradición, de los principios, de la acción sindical de UGT, dejar que un problema, aunque no hayamos tenido responsabilidad alguna en su

creación, se agrave cada vez más, sin la **aportación de soluciones**, y el compromiso con el servicio público, los ciudadanos y los empleados públicos. Ello justifica nuestro apoyo al Acuerdo Gobierno-Sindicatos (2018-2020).

La concreción de la OEP 2018 reduce a la mínima expresión la tasa de reposición de efectivos: Resulta posible la creación de empleo público neto (algo que no sucedía desde 2010) y se detiene la destrucción de empleo público.

Se diferencia entre Administraciones Públicas que han cumplido, o no, el objetivo de déficit, regla de gasto y deuda pública. Además se abren nuevas posibilidades para que la Administración Local recupere parte del empleo destruido desde el año 2010 (114.795 plazas menos).

El resumen de las medidas es el siguiente:

Para las Administraciones Públicas que SÍ cumplen el objetivo de déficit, regla de gasto y deuda pública:

- ✓ Una tasa de reposición del 100% en todos los sectores, funciones y servicios (prioritarios o no). Esto **impide la reducción de plantillas**.
- ✓ Adicionalmente, podrán aprobar una tasa del 8%, sobre la tasa general que le corresponda, en aquellos sectores que consideren. Además de potenciar la capacidad autoorganizativa de las distintas Administraciones, sirve para **generar empleo público neto**.

EJEMPLO: 100% EN TODOS LOS SECTORES + 8% EN ALGUNO DE ELLOS = TASA DE REPOSICIÓN DEL 108% = CREACIÓN DE EMPLEO PÚBLICO NETO

Para las Administraciones Públicas que NO cumplen el objetivo de déficit, regla de gasto y deuda pública:

- ✓ Una tasa de reposición del 100% en "*sectores prioritarios*" (son ya 20). Esto **impide la reducción de plantillas** en Sanidad, Educación, Justicia, Servicios Sociales, atención a la ciudadanía, etc.

- ✓ Con respecto al resto de sectores (no prioritarios), una tasa del 75% (un 25% más que en el año 2017), lo que **amortigua la destrucción de empleo público** en dichos ámbitos.

- ✓ Adicionalmente, podrán aprobar una tasa del 5%, sobre la tasa general que le corresponda, en aquellos sectores que consideren. Además de potenciar su capacidad autoorganizativa, sirve para **reducir, aún más, la destrucción de empleo público**.

➤ **EJEMPLO:**

- Prioritarios $100\% + 5\% = 105\%$, se crea empleo público neto.
- No prioritarios $75\% + 5\% = 80\%$ = entre un 25%-30% más que en 2017. Se reduce la destrucción de empleo público.

Previsiones específicas para la Administración Local:

- ✓ Las que **SÍ** han cumplido el objetivo de déficit, regla de gasto y deuda pública, tienen una tasa de reposición del 100% en sectores prioritarios y no prioritarios, **evitando la disminución de plantillas**. Adicionalmente (si tienen amortizada su deuda), podrán aprobar una tasa del 10%, sobre la tasa general que le corresponda, en aquellos sectores que consideren. Además de potenciar su capacidad autoorganizativa, sirve para **poder generar empleo público neto**.

- ✓ Las que **NO** han cumplido con el objetivo de déficit, regla de gasto y deuda pública, tienen una tasa del 100% en los sectores prioritarios, y una tasa del 75% (un 25% más que en 2017) en los no prioritarios. Y, adicionalmente, podrán aprobar una tasa del 5% sobre la tasa que le corresponda. **Disminuye la destrucción de empleo**.

- ✓ También, adicionalmente, las Entidades Locales (todas, sin distinción) podrán aprobar una tasa del 5% si su censo poblacional se ha incrementado más del 20% en los últimos 5 años. Dicha medida **potencia la autonomía local**, permitiendo la adecuada cobertura en la obligada prestación de **nuevos servicios públicos** (conforme Ley Bases del Régimen local), tras el incremento poblacional.

- ✓ Una tasa de reposición efectivos del 25% para habilitados de carácter nacional, con respecto a plazas vacantes en las que el porcentaje de las plazas reservadas y ocupadas temporalmente supere el 15%.

➤ EJEMPLO:

- $100\% + 10\% = 110\%$ = Se crea empleo público neto.
- $100\% + 10\% + 5\% = 115\%$ = Se crea empleo público neto.
- A la que podrán acumular un 115% respecto a la Policía Local.

Tasa de reposición específica para la Policía Local y Cuerpos de Policía autonómicos:

- ✓ Se fija una tasa del 115% para la policía autonómica y local, lo que supone la generación de empleo público neto en dichos colectivos. Esta medida **facilita la aprobación y entrada en vigor del RD sobre la jubilación anticipada de la Policía Local.**

Cada Administración Pública recupera un amplio margen de maniobra en la organización y configuración de sus plantillas.

- ✓ Cada Administración puede acumular tasa de reposición entre los distintos sectores (prioritarios o no). En 2017, la acumulación sólo se pudo hacer entre sectores prioritarios.
- ✓ Además, con la posibilidad de los incrementos adicionales a la tasa de reposición general, las Administraciones tiene **mayor flexibilidad para estructurar y organizar sus plantillas**, reforzando los colectivos que consideren.
- ✓ La promoción interna y la estabilización del personal indefinido no fijo por sentencia, no computan a efectos de tasa de reposición de efectivos.

El proceso de estabilización (reducir hasta un máximo del 8% la temporalidad) se universaliza, al extenderse a todos colectivos y sectores de las Administraciones Públicas, así como a su sector público (agencias, organismos autónomos, etc.)

Manteniendo la esencia y objetivos del Acuerdo del 29 de marzo de 2017 (reducir la temporalidad, hasta un máximo del 8%), se produce un avance significativo en cuanto a su alcance pues:

- ✓ Tal y como veníamos reclamando desde el anterior Acuerdo, se universalizan los procesos de estabilización a cualquier sector y colectivo que cumpla con los requisitos del Acuerdo del mes de marzo (ocupación temporal durante 3 años, cobertura presupuestaria, necesidad estructural, etc.), con la expresión *"los 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..."*.
- ✓ Para estos nuevos colectivos y sectores incluidos en la estabilización se amplía, hasta el 2020, la realización de dicho proceso.
- ✓ También se ha acordado la posibilidad de hacer extensivo el proceso de estabilización al Sector Público dependiente de las Administraciones Públicas, en los mismos términos y condiciones que para las Administraciones Públicas.

Se flexibiliza la jornada básica de las 37 horas y media: La negociación colectiva puede fijar otra jornada y ordenarla conforme a las particularidades de cada sector y actividad.

Mediante la Negociación Colectiva en cada ámbito concreto, se pueden acordar calendarios laborales que maticen y flexibilicen las 37 horas y media, siempre que se cumpla la estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto:

- ✓ Aunque con carácter general y común se mantiene las 37 horas y media, cada Administración, mediante la negociación colectiva, puede determinar en sus calendarios laborales otras jornadas ordinarias en atención a las características de cada ámbito sectorial y actividad, o su distribución.

- ✓ Dicha posibilidad es extensible a la Administración Local mediante acuerdo derivado de la negociación colectiva, en su defecto, resultará de aplicación la regulación estatal.
- ✓ Además, se abre la posibilidad para que, mediante la negociación, los empleados públicos puedan acumular un 5% de su jornada anual (con carácter recuperable) para tareas de conciliación destinada al cuidado de familiares. También, el posible establecimiento de una jornada continua especial cuando se tiene a cargo menores y discapacitados.

Incapacidad Temporal (IT): Se puede volver a negociar y restituir el 100% de las retribuciones.

Aunque no se produce una vuelta automática a la situación anterior al RDL 20/2012, sí se abre dicha posibilidad mediante la negociación colectiva, pues:

- ✓ Se acuerda la posibilidad de negociar en cada Administración un complemento retributivo sobre la prestación de la Seguridad Social en materia de IT, hasta alcanzar el 100% de las retribuciones que se perciben habitualmente, siempre que se justifique la ausencia mediante el correspondiente parte de baja.
- ✓ Dicha posibilidad (100% retribuciones), también puede desarrollarse mediante el establecimiento de catálogos de contingencias (*"establecer distintos escenarios retributivos en función de la contingencia"*).

Creación de varios Grupos de trabajo para continuar profundizando en la mejora de los siguientes derechos: Formación, Jubilación parcial e Igualdad.

En las tres materias citadas el Acuerdo apuesta por el impulso de políticas de igualdad, desarrollar la formación de los empleados públicos y analizar su posible jubilación parcial.

Incrementos salariales que: Impiden nueva pérdida de poder adquisitivo; recuperan poder adquisitivo; garantizan una estabilidad salarial en los tres próximos años.

El Acuerdo, en esta materia, supone un gran avance sobre las políticas retributivas practicadas estos últimos años (congelaciones y subidas del 1% en 2016 y 2017), al asegurar una subida fija del 6´1% en 3 años, con la posibilidad (muy factible si la economía continua en los actuales parámetros), de alcanzar el 8´79% en 2020.

Unos datos que, insistimos, suponen un incremento salarial por encima de las subidas unilaterales del Gobierno de los dos últimos años, y que pueden significar una compensación parcial del poder adquisitivo perdido.

TABLA RESUMEN DE SUBIDAS ACUMULADAS 2018-2020				
Evolución PIB	2018	2019	2020	acumulado
FIJO (para 2018 incluye la parte variable por cumplimiento de PIB; en escenario de septiembre no lo incluye)	1,75%	2,25%	2,00%	6,1
PIB igual a 2,1%	1,75%	2,30%	2,20%	6,4
PIB igual a 2,2%	1,75%	2,35%	2,40%	6,6
PIB igual a 2,3%	1,75%	2,40%	2,60%	6,9
PIB igual a 2,4%	1,75%	2,45%	2,80%	7,2
PIB igual o superior a la previsión de crecimiento del PIB del Gobierno (2,5%)	1,75%	2,50%	3,00%	7,42
Fondos adicionales (0,20/0,25/0,30)	1,95%	2,75%	3,30%	8,21
Total anual escenario de mínimos (fijo más fondos adicionales)	1,95%	2,50%	2,30%	6,90
0,55 adicional por cumplimiento de déficit en 2020	no aplica	no aplica	3,85%	8,79
TOTAL anual escenario de máximos	1,95%	2,75%	3,85%	8,79

Pues bien, si estos datos los cruzamos con la previsión del IPC del Gobierno para los próximos años, nos encontramos con una posible compensación de poder adquisitivo, comprendiendo una horquilla entre un mínimo del 3,4% y un máximo del 5'29, tal y como se deduce de los siguientes datos:

AÑO	Previsión IPC Gobierno
2018	1,1%
2019	1,2%
2020	1,2%
TOTAL	3,5%

CONCEPTOS SUBIDAS	ACUMULADO POSIBLES SUBIDAS (2018 - 2020)	POSIBLE INCREMENTO PODER ADQUISITIVO (2018 - 2020)
FIJO	6'1	$6'1 - 3'5 = 2'6$
PIB MÍNIMO	6'4	$6'4 - 3'5 = 2'9$
PIB MÁXIMO	7'42	$7'42 - 3'5 = 3'7$
FONDOS ADICIONALES	8'21	$8'21 - 3'5 = 4'71$
MINIMOS (fijo y fondos adicionales).	6'90	$6'90 - 3'5 = 3'4$
CUMPLIMIENTO DÉFICIT 2020	8,79	$8'79 - 3'5 = 5'29$
MÁXIMOS	8'79	$8'79 - 3'5 = 5'29$