

dosier

## Acuerdo para la Mejora del Empleo Público

# Lo que debes saber del II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y las Condiciones de Trabajo

### Luis Fernández

Secretario de Personal de Servicios Educativos y Complementarios y Área Pública de FECCOO

✉ [luisfernandez@fe.ccoo.es](mailto:luisfernandez@fe.ccoo.es)

### + info:

II Acuerdo por el empleo público y las condiciones de trabajo:

<http://www.fsc.ccoo.es/fda830713a774f671830b93dc35730d6000050.pdf>

En el verano de 2017, el Área Pública Confederal de CCOO se puso como primera meta alcanzar un acuerdo para empleados/as públicos/as que supusiera un cambio de rumbo en materia de negociación colectiva, con el objetivo de poner fin a una larga época de recortes y retrocesos en sus condiciones económicas y laborales.

Hasta llegar a la firma, el pasado 9 de marzo, del II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y las Condiciones de Trabajo con el Ministerio de Hacienda y Función Pública, se han sucedido una serie de acontecimientos que es importante recordar brevemente.

Durante junio y julio de 2017, el Área Pública Confederal diseñó y aprobó una campaña de acción sindical de perfil propio, de movilización y agitación con el lema “Vamos a Recuperar lo arrebatado”, y elaboró materiales específicos. Además, se realizaron asambleas, tanto de delegados/as como de trabajadores/as, y actos y movilizaciones en los distintos territorios.

Entre estas últimas destacan las concentraciones provinciales del 24 de noviembre de 2017 y la manifestación de carácter estatal celebrada en Madrid el 14 de diciembre de este mismo año ante el Ministerio de Hacienda y Función Pública.

Posteriormente, se hizo una valoración de la situación y se decidió poner en marcha una segunda fase de movilización, esta vez en unidad de acción con la UGT. Bajo el eslogan “Ahora, salarios, empleo público y derechos”, se siguió presionando al Gobierno y exigiendo la negociación de un acuerdo para los empleados públicos con tres ejes fundamentales: retribuciones, empleo y recuperación de condiciones de trabajo.

Finalmente, en el mes de enero de 2018, el Gobierno cedió. Se recuperó entonces el diálogo, poniendo en marcha tres ámbitos de negociación diferentes: uno, empleo público y proceso de estabilización; dos, negociación colectiva y condiciones de trabajo; y tres, retribuciones.

Después de mes y medio de intensísima negociación, CCOO, como primer sindicato en el ámbito de las administraciones públicas, firmó un acuerdo que es el inicio del camino para la recuperación de lo arrebatado en estos años de crisis a los/as empleados/as públicos/as.

## **RESUMEN DE RETRIBUCIONES PERIODO 2018-2020**

<b>Evolución PIB</b>	<b>2018</b>	<b>2019</b>	<b>2020</b>	<b>acumulado</b>
FIJO (para 2018 incluye la parte variable por crecimiento PIB igual o superior al 3,1%)	1,75%	2,25%	2,00%	6,12%
PIB igual a 2,1%	1,75%	2,30%	2,20%	6,38%
PIB igual a 2,2%	1,75%	2,35%	2,40%	6,64%
PIB igual a 2,3%	1,75%	2,40%	2,60%	6,90%
PIB igual a 2,4%	1,75%	2,45%	2,80%	7,16%
PIB igual o superior al (3,1%/2,5%/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%

## **EJES DEL ACUERDO**

**Principales elementos de carácter general:**

- **El acuerdo es de carácter plurianual (años 2018, 2019 y 2020).**
- **Contempla medidas para la mejora y la estabilización del empleo público y afecta a todos los sectores y/o colectivos universalizándolo.**
- **Se recupera e impulsa la negociación colectiva en sus distintos ámbitos y se inicia la senda de recuperación de los derechos laborales y salariales.**
- **Se promoverán e impulsarán los planes de igualdad y el estudio de medidas para la conciliación.**
- **Las partes se comprometen a que este acuerdo sea un instrumento abierto y vivo para la negociación colectiva y mejora de las relaciones laborales.**
- **Impulso y fomento de la formación para los/as empleados/as públicos/as.**
- **Constitución de varios grupos de trabajo e instancias de negociación para su correcto desarrollo, dado que este acuerdo contempla variadas materias y apartados.**
- **Creación de una Comisión de Seguimiento del Acuerdo para su interpretación y evaluación durante su periodo de vigencia.**

## 1. EMPLEO PÚBLICO Y PROCESO DE ESTABILIZACIÓN

### • Proceso de Estabilización.

Se universaliza el proceso de estabilización en todo el sector público (no solo para los sectores prioritarios, como contemplaba el anterior acuerdo de 29 de marzo de 2017), para rebajar la temporalidad del actual 24% al 8% sin que dichas plazas puedan computar como tasa de reposición.

Se convocarán todas las plazas que hayan estado ocupadas con anterioridad al 31 de diciembre de 2017, para así alcanzar el objetivo del 8%.

### • Oferta de Empleo público 2018.

Las Administraciones Públicas que en el ejercicio presupuestario anterior hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto, tendrán una tasa de reposición del 100%, pudiéndose ver incrementada en:

- Un 8% del total de la tasa de reposición en los sectores y ámbitos que se considere requieran un esfuerzo adicional de efectivos.
- Un 10% del total de la tasa de reposición en el caso de las corporaciones locales que tuvieran amortizada su deuda.

Las Administraciones Públicas que NO hayan cumplido objetivos de déficit, deuda y regla de gasto:

- Una tasa de reposición del 100% para los sectores prioritarios.
- Una tasa de reposición del 75% para los sectores no prioritarios.

Adicionalmente a esto anterior, estas administraciones públicas podrán incorporar un número de nuevos efectivos del 5% de la tasa de reposición en aquellos ámbitos y sectores en que se considere necesario un refuerzo adicional de efectivos, respetando la estabilidad presupuestaria y la sostenibilidad financiera.

## 2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y CONDICIONES DE TRABAJO

Se recupera e impulsa la negociación colectiva en los distintos ámbitos y, por lo tanto, se inicia la senda para recuperar los derechos laborales que nos fueron arrebatados.

Este acuerdo posibilita la negociación en:

- Recuperación de las 35 horas en aquellas administraciones públicas que cumplan el objetivo de déficit, deuda pública y regla de gasto. Se podrán establecer mediante la negociación sus calendarios laborales.
- Bolsa de horas de libre disposición en un 5% de la jornada anual para conciliación, con carácter recuperable y dirigida al diseño de medidas para la conciliación por cuidado y atención a mayores, hijos/as menores y discapacitados/as. En el caso de hijos/as menores de 12 años o discapacitados/as, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.
- La recuperación del complemento de hasta el 100% de las retribuciones en el caso de incapacidad temporal (IT). Esta medida está vinculada a la negociación colectiva en los distintos ámbitos y no está sujeta al objetivo de déficit.

## 3. RETRIBUCIONES

Se acuerda un incremento salarial en un escenario plurianual (2018, 2019 y 2020), con dos partes:

- Incremento salarial fijo.
- Incremento salarial variable ligado al Producto Interior Bruto (PIB).

A todo esto se le sumará la posibilidad de una subida adicional del 0,55% si se cumplen los objetivos de déficit público establecidos para el año 2020.

Fondos adicionales: cada administración pública, en cada uno de los ejercicios presupuestarios de este acuerdo y previa negociación colectiva en su ámbito correspondiente, podrá destinar un porcentaje adicional a su masa salarial repartido en los porcentajes siguientes: año 2018, 0,20%; año 2019, 0,25% y año 2020, 0,30%.