

PROPUESTAS FeSP-UGT PARA 2019 EN MATERIA DE SERVICIOS PÚBLICOS

¡AHORA LO PÚBLICO!

**MÁS SERVICIOS PÚBLICOS, MÁS DERECHOS, MÁS EMPLEO
PROPONER PARA AVANZAR, AVANZAR PARA MEJORAR**

1



UN PUNTO DE PARTIDA COMPLICADO: REVERTIR CASI NUEVE AÑOS DE RECORTES

Consideramos importante recordar, sin ser exhaustivos, la realidad de los Servicios Públicos y las empleadas y empleados públicos, reflejados en las siguientes cifras:

TECHO DE GASTO	AÑO 2010	AÑO 2019	DIFERENCIA
	182.439	125.064	-57.375

FUENTE: Elaboración propia en base a Boletín Oficial de las Corte Generales

LA FINANCIACIÓN DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS BAJO MÍNIMOS (MILLONES DE EUROS)

POLÍTICAS	2010	2017	DIFERENCIA
SANIDAD	4.635	4.093	-542
EDUCACIÓN	3.092	2.524	-568
JUSTICIA	1.819	1.726	-93
SERVICIOS SOCIALES	2.737	2.408	-329
I+D+I	9.271	6.503	-2.768
CULTURA	1.199	803	-396
FOMENTO DE EMPLEO	7.751	5.499	-2.252

FUENTE: Elaboración propia en base al documento Estadísticas 2008-2017 LPGE consolidados (Mº Hacienda)

GASTOS DE PERSONAL: EL GOBIERNO MALTRATÓ A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS (MILLONES DE EUROS)

GASTOS DE PERSONAL	2010	2017	DIFERENCIA
	33.818	22.080	-11.738

FUENTE: Elaboración propia en base al documento Estadísticas 2008-2017 LPGE consolidados (M^o Hacienda)

LA PREOCUPANTE E IRRESPONSABLE DESTRUCCIÓN DE EMPLEO PÚBLICO

ADMINISTRACIÓN	ENERO 2011	JULIO 2018	DIFERENCIA
AGE	238.307	201.030	-37.277
CC.AA.	1.342.285	1.340.939	-1.346
EE.LL	647.488	572.867	-74.621

FUENTE: Elaboración propia sobre el Boletín del Registro Central de Personal (M^o Hacienda)

UN VOLUMEN DE EMPLEO INSUFICIENTE EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES PARA ATENDER LAS DEMANDAS DE LA CIUDADANÍA

SECTOR	ENERO 2011	JULIO 2018	DIFERENCIA
Docencia no universitaria	550.631	556.673	6.042
Sanidad	492.000	513.777	21.777
Justicia	62.446	49.896	- 12.550
Seguridad Social	29.944	25.305	- 4.639
Instituciones Penitenciarias	23.237	22.677	- 560

FUENTE: Elaboración propia en base al Boletín Estadístico del personal al servicio de las AA.PP. (último publicado julio 2018)



Como veremos en un apartado posterior, el incremento de efectivos en Educación y Sanidad derivan, fundamentalmente, de las OEP de 2017 y 2018, tras la firma de los Acuerdos para la mejora del empleo público y condiciones el trabajo (marzo 2017 y 2018).

UNA ADMINISTRACIÓN ENVEJECIDA QUE PRECISA UNA REGENERACIÓN: A TÍTULO DE EJEMPLO, EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO, EL 67´27% TIENE MÁS DE 50 AÑOS (EN 2015 ERAN EL 59´67%)

MARGEN DE EDAD	Nº EMPLEADOS PÚBLICOS
50-59	91.435
60-64	28.307
+ 64	3.494
TOTAL	123.236

FUENTE: Elaboración propia a partir del Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas (último publicado julio 2018)

LA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS: 22.000 MILLONES DE DINERO PÚBLICO PARA LA INICIATIVA PRIVADA

ADMINISTRACIÓN	Nº CONTRATOS	CUANTÍA
AGE	19.430	3.272.914.102
CC.AA	83.978	11.188.614.263
EE.LL	76.975	7.038.878.151
TOTAL	180.383	21.500.406.516

FUENTE: Elaboración propia sobre datos (2016, últimos publicados) de la Junta Consultiva de Contratación Administrativa del Ministerio de Hacienda.

UN PELIGROSO ADELGAZAMIENTO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: 2.348 ENTIDADES MENOS

ADMINISTRACIÓN	Nº DE ENTIDADES SUPRIMIDAS
A.G.E.	115
CC.AA.	797
EE.LL.	1.436

Fuente: Informe final de la Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas (CORA)

A este dato cabe añadir:

La venta de patrimonio (15.135 inmuebles) por un importe de 637´5 millones de euros, lo que supone una importante descapitalización patrimonial de las Administraciones Públicas.



Complementariamente a estos datos de carácter económico y estadístico, **se modificó el marco normativo del que emanan los servicios Públicos esenciales, recortando los derechos de la ciudadanía** al respecto. Destacan los siguientes:

NORMA	SU NEGATIVA REPERCUSIÓN EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS
Ley 3/2012, de medidas para la reforma laboral	Entre otras muchas cuestiones: ERES para el personal laboral de las Administraciones Públicas.
RDL 14/2012, de racionalización del gasto público en el ámbito educativo.	Aumento ratio por aula, incremento de la jornada lectiva, reducción becas, reducción de personal, minoración de la inversión en las partidas presupuestarias (incluidas las Universidades) incremento tasas universitarias.
RDL 16/2012, de medidas urgentes para garantizar la sostenibilidad del sistema nacional de salud.	Instaura la condición de asegurado y establece el copago farmacéutico, medida muy lesiva para los jubilados. El Comité Europeo de Derechos Sociales ha declarado que vulnera la Carta Social Europea.
RDL 20/2012, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria.	Hurto de la paga extra, sanción en situación de IT, reducción permisos y vacaciones, negociación colectiva condicionada, etc.),
Ley orgánica 8/2013 de mejora de la calidad educativa.	Empeora los derechos laborales de los trabajadores de la enseñanza y las conquistas sociales conseguidas a través de la educación: La igualdad de oportunidades en la escolarización obligatoria, la atención educativa para el alumnado más necesitado.
Ley 27/2013, de racionalización y sostenibilidad de la administración local.	Reduce las competencias de los Ayuntamientos en la prestación de servicios públicos esenciales.
Real Decreto legislativo 5/2015 del EBEP	Introduce modificaciones al texto original en detrimento de los empleados públicos (supresión jubilación anticipada, reducción permisos, etc.).

SIN LA ACCIÓN DE FeSP-UGT LOS RECORTES HUBIERAN SIDO MAYORES

El contexto que hemos puesto de manifiesto en el apartado anterior podría haber sido peor sin la acción sindical de la FeSP-UGT que, ante los agravios de los distintos gobiernos, pasó a la ofensiva, desde la coherencia, el compromiso y la responsabilidad, con las siguientes acciones:

- Campañas en defensa de lo público y los empleados públicos ("La Dignidad es salario").
- Movilizaciones y concentraciones (genéricas y sectoriales).
- Denuncias y propuestas ante multitud de actores (OIT, Comité Europeo Derechos Sociales, Defensor del Pueblo, Grupos Parlamentarios, etc.) por la vulneración del derecho a la negociación colectivas y el carácter tan negativo de las medidas.
- Coordinación de actuaciones judiciales a plantear para la defensa de los derechos recortados.

Y los resultados no se hicieron esperar, pues gracias a la acción combinada de todas ellas, forzamos al Gobierno a una rectificación puntual de alguna de sus medidas consiguiendo:



CONSIGUIENDO:

- El RDL 10/2015 y la Ley 48/2015 de PGE para 2016, en los que recuperamos la paga extra de diciembre de 2012, así como parte de los “canosos y moscosos” adicionales vinculados a la antigüedad.
- La publicación de varias OEP extraordinarias (RDL 3/2015: Lucha contra el fraude, Administración Local, Justicia, etc.), por encima de la exigua tasa de reposición de los años previos a 2017.
- Freno a la aplicación de la reforma laboral, fundamentalmente en todo lo referido a la movilidad forzosa y modificación sustancial de condiciones de trabajo.
- Reconocimiento judicial al derecho a la información sindical y negociación colectiva en materias claves para los empleados públicos de AGE (RPTS, retribuciones complementarias, etc.), con la finalidad de hacerlas más transparentes y claras, evitando discriminaciones.
- Evitar la privatización del Teatro de la Zarzuela, manteniendo el estatus de empleado público a su personal y el mantenimiento de un servicio público (cultura) a precios asequibles.
- Una Resolución del Comité Europeo de Derechos Sociales, sobre el cumplimiento de la Carta Social Europea en la AGE en la que se apuntaba, entre otras cuestiones, que *“El salario mínimo de los trabajadores contratados de la función pública no basta para asegurar un nivel de vida decente”* y que *“Las medidas adoptadas unilateralmente adoptada vulnera el derecho de negociación colectiva sin que se consulte a los sindicatos ni a las organizaciones de empresarios”*.

Como se puede observar logros importantes, pero que no servían para equilibrar una situación todavía muy negativa para los empleados públicos. Además, conviene recordar que las rectificaciones del Gobierno fueron forzadas ante el éxito de las movilizaciones y de las resoluciones judiciales que comenzamos a obtener en los tribunales



2017 Y 2018: I y II ACUERDO PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO CAMBIAN LA POLÍTICA DEL GOBIERNO. COMENZAMOS A RECUPERAR DERECHOS

La firma de dichos Acuerdos ha supuesto, de manera muy resumida, los siguientes logros:

LA RECUPERACIÓN DE LA **NEGOCIACIÓN COLECTIVA** en el seno de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, 9 años después. Y reactiva, también, la negociación colectiva de todas las estructuras (sectoriales y territoriales). En año y medio nos hemos reunido más veces que en los siete anteriores.

RETRIBUCIONES: Incrementos que permiten recuperar poder adquisitivo (un máximo del 8'79% hasta 2020 y un mínimo de 6'75%). En esta materia cabe destacar:

En 2018, los empleados públicos, con carácter general, han ganado un 0,75% de poder adquisitivo, circunstancia que no se producía desde 2.009.

La aprobación del Real Decreto Ley 24/2018, que garantiza el incremento de las retribuciones para 2.019 un 2,25% (de momento) superando la inestabilidad política y los próximos procesos electorales.

El gasto de personal se incrementa en PLGE-2019 el 4,2% con respecto a 2018, pasando de 22.505 a 23.372. Situación similar a la experimentada en los Presupuestos de 2018, con respecto a 2017 (22.080). Es decir casi 1300 millones más en solo 2 años.

En materia de **EMPLEO PÚBLICO** (OEP) se 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. A título de ejemplo apuntamos que solo en la AGE, la oferta de empleo público entre los años 2015 y 2018, ha experimentado un incremento de 13.541 plazas.

Asimismo, en el cuadro siguiente se observa la positiva incidencia de los Acuerdos en el incremento de empleo público en los sectores prioritarios.



Variación volumen de empleo (EN SECTORES PRIORITARIOS) desde la que los Acuerdos comienzan a tener eficacia

SECTOR	JULIO 2016	JULIO 2018	DIFERENCIA
Educación no universitaria	537.496	556.673	19.177
Sanidad	492.833	517.425	24.592
Administración de Justicia	63.250	64.155	905
Administración Local	547.825	572.867	25.042
TOTAL	1.641.404	1.711.120	69.716

FUENTE: Elaboración propia a partir del Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas (último publicado julio 2018)

Los denominados sectores prioritarios (tasa del 100%) estos últimos dos años han pasado de 15 a 20 y en el PLPGE 2019, se añade uno más: actividades vinculadas al tratamiento de la violencia de género. Cuestión que sirve para sortear la tasa de reposición de efectivos. Además en determinados supuestos puede llegar al 108% (cumplen las tres reglas) -110% (Administración Local) -115% (Policía Local).

Se reduce la **TEMPORALIDAD** al 8%, mediante un proceso de estabilización universal basado en los principios de igualdad, mérito y capacidad (¡Ya en marcha!, con la convocatoria de más de 125.000 plazas), que respeta los derechos del personal de carrera, interino y ciudadanos que optan por acceder a las Administraciones por primera vez.

Se flexibiliza la **JORNADA** básica de las 37'30 horas mediante la negociación colectiva que la puede ordenar conforme a las particularidades de cada sector y actividad (Muchos Acuerdos ya la contemplan: Andalucía, Extremadura, Canarias, etc.), mejorando la conciliación y creando empleo.

INCAPACIDAD TEMPORAL (IT): Se puede volver a negociar y restituir el 100% de las retribuciones (Muchos Acuerdos ya la contemplan: Andalucía, Extremadura, Canarias etc.).



CON PRESUPUESTOS O NO, FeSP-UGT EXIGE MÁS SERVICIOS PÚBLICOS, MÁS DERECHOS, MÁS EMPLEO

El actual Gobierno no puede limitarse a continuar con los compromisos adquiridos con el anterior Gobierno (prorroga presupuestos, I y II Acuerdo para la mejora del empleo público y condiciones de trabajo, etc.) y debe imponer su impronta en una materia en la que debe distinguirse claramente de la derecha. Pues la mejora de los Servicios Públicos y sus empleados, resulta clave para la consolidación del Estado Social.

Algún paso ha dado por la presión sindical:

- Intención de incrementar el gasto social un 6,4% (PLPGE-2019).
- El RDL 24/2018, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del Sector Público, en el que plasma los compromisos retributivos adquiridos en los Acuerdos de 2018, es la senda por la cual el Gobierno debe continuar.
- Ampliación del permiso de paternidad en la AGE para 16 semanas.
- Resolución para favorecer la movilidad interadministrativa de las empleadas públicas víctimas de la violencia de género.

Pero no es suficiente, por ello FeSP-UGT considera oportuno incidir en las siguientes **líneas de actuación**: ...//...



LÍNEAS DE ACTUACIÓN

❑ **AHORA, MÁS GASTO PÚBLICO: UNA MAYOR INCIDENCIA DEL ESTADO EN LA ECONOMÍA**

El gasto público que en 2008 se situaba 5,6 puntos por debajo de la media de la eurozona y se sitúa en 2017 6,2 puntos por debajo de esa misma media, mientras el ingreso público, según datos de Eurostat, se situaba en 2008 en 7,9 puntos por debajo de la media de la zona euro y se sitúa en 2017 8,4 puntos por debajo. Además, el estado vendió patrimonio (15.135 inmuebles) por un importe de 637.5 millones de euros.

Procede actuar en política fiscal por la vía del aumento de los ingresos, en lugar de la reducción de los gastos. Hay margen suficiente: 8,4 puntos de PIB nos separan de la recaudación de la media de la eurozona. Un sistema fiscal más justo es garantía de una sociedad menos desigual. De ese modo, se podrán atender las necesidades de gasto público, recuperando niveles de gasto en los servicios públicos esenciales, recuperando empleo público para atender los servicios públicos y para gestionar adecuadamente. El Estado debe mantener e incrementar su patrimonio.



❑ **AHORA, UNIVERSALIZAR LOS SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES: SANIDAD, EDUCACIÓN, SERVICIOS SOCIALES, JUSTICIA, CORREOS**

El acceso a los Servicios Públicos esenciales en condiciones de equidad y de universalidad es un derecho primordial de la ciudadanía. El Gobierno anterior no sólo recortó presupuestariamente dichos Servicios, también cambió unilateralmente el marco normativo que regulaba el acceso de la ciudadanía a los mismos.

El RDL 7/2018 ha iniciado la senda en materia sanitaria, pero FeSP-UGT exige la recuperación del carácter social del marco normativo que regula estas materias (Ley General de Sanidad, Ley dependencia, etc.), restituyendo derechos mediante la derogación de algunas normas (RDL 14/2012 de racionalización del gasto educativo, RDL 16/2012 de sostenibilidad de SNS, LO 8/2013 Educativa, Ley 10/2012 de tasas judiciales, recibir un servicio postal universal en la integridad del territorio nacional de calidad y asequible, etc.).

❑ **AHORA, LA ADMINISTRACIÓN LOCAL DEBE SER PROTAGONISTA EN LA PRESTACIÓN DE SERVICIOS PÚBLICOS**

La definitiva apertura de un proceso de descentralización desde la Administración Central y de las Comunidades Autónomas, hacia los Ayuntamientos, que conduzca a que las instituciones locales asuman la gestión de aquellos servicios, materias y recursos que, por sus características, sea más conveniente que ejerza la acción pública local (asistencia domiciliaria, migraciones, servicios sociales, educación, deportes, empleo, etc.).

Desde FeSP-UGT consideramos imprescindible derogar la Ley 27/2013 de Administración Local, que redujo considerablemente las competencias de las Entidades Locales. También una participación en los ingresos estatales del 25% (en la actualidad un 13%).



□ AHORA, MEJORAR LOS DERECHOS Y CONDICIONES SOCIOLABORALES Y PROFESIONALES DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS

Hasta 18 modificaciones ha experimentado el Estatuto Básico del Empleado/a Público/a (EBEP) desde su aprobación en 2007, la mayoría de las cuales se ha incluido en un texto refundido (RD Legislativo 5/2015), que inciden de manera negativa en los empleados públicos. Es preciso, pues, recuperar el consenso alcanzado en 2007 (Ley 7/2007), restituyendo una serie de derechos suprimidos por el anterior gobierno, y desarrollar las potencialidades previstas en su contenido en todos los territorios y sectores. Una situación similar acontece con la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario, que también ha visto limitado su potencial desarrollo.



25 MEDIDAS CONCRETAS DE FeSP-UGT EN MATERIA DE SERVICIOS PÚBLICOS

Desde FeSP-UGT, planteamos las siguientes cuestiones:

- Incrementos retributivos que garanticen el poder adquisitivo.
- Supresión de la tasa de reposición de efectivos para generar empleo público neto y rejuvenecer plantillas.
- Posible negociación de la jornada de las 35 horas, sin vinculación alguna al cumplimiento de determinadas cuestiones económicas (déficit, estabilidad, etc.).
- Aprobación y correcta distribución de los fondos adicionales derivados de los Acuerdos (posible acumulación entre años).
- Desarrollo de la carrera profesional ;
- Régimen retributivo objetivo fundamentalmente en materia de productividad;
- Recuperación de la jubilación parcial;
- Transparencia en la normativa aplicable al personal laboral;
- Más y mejores derechos para el personal interino (percepción indemnización, penalización abuso, etc.);
- Reactivar los planes formativos para el empleo al amparo del AFEDAP (paralizados desde 2015);
- Acotar posibles incumplimientos de Acuerdos/Pactos/Convenios por la Administración;
- Regulación con carácter de mínimos la jornada, permisos, vacaciones y licencias;
- Agilización procesos selectivos;
- Supresión ERES para el personal laboral;
- Menos obstáculos en la provisión de puestos y movilidad interadministrativa;
- Mayor autonomía local (no le resulte de aplicación supletoria la legislación de la AGE);
- Incremento partidas Acción Social;
- Mayores derechos de información sindicales;
- Mantenimiento cuantía trienios en proceso funcionarización.
- Adecuada concreción de aquellos sectores y funciones imposibles de privatizar o externalizar.
- Adaptación de los puestos de trabajo a la digitalización de las Administraciones Públicas.



ESPECÍFICAMENTE EN AGE:

- Suscripción del IV Convenio Único de AGE, con incrementos salariales dignos. Afecta a unos 35.000 trabajadores y se prevé un Acuerdo a corto plazo.
- Equitativa distribución de los fondos adicionales para el personal funcionario, racionalizando y normalizando los complementos específicos y poniendo las bases para la implantación de la carreta profesional horizontal (complemento de carrera).
- Solucionar el conflicto de Instituciones penitenciarias (incrementos salariales acordes a las funciones realizadas). Que vuelvan a aflorar los 123 millones que el Gobierno puso encima de la mesa, para la mejora de las condiciones de 22.570 trabajadores.
- Revisión y mejora del Acuerdo personal del Exterior (enero 2008) y celebración de elecciones sindicales en dicho ámbito (9.000 trabajadores).



POTENCIAR LOS CONVENIOS SECTORIALES Y LA CONCRECIÓN DEL IV AENC EN EL RESTO DE SERVICIOS PÚBLICOS:

Los ámbitos privados que gestionan servicios públicos contribuyen decisivamente en la configuración de una red de servicios esenciales para la comunidad. El volumen de empleo (que ocupan más de 600.000), junto a la importancia de las funciones que realizan así lo acredita: Transporte sanitario (22.000), Servicios a la Comunidad (80.000), Educación Privada (127.000), Ocio Educativo, Acción e Intervención Social (100.000), sanidad privada (127.000), Mutuas colaboradoras con la Seguridad Social (20.000), personal laboral de Correos (35.000), etc.

En estos sectores, desde FeSP-UGT estamos articulando nuestra negociación colectiva en base a las siguientes premisas:

- Extensión de la jubilación anticipada con carácter general, y anticipada con coeficientes reductores para aquellos colectivos que así lo precisen (transporte sanitario, RBU, limpieza viaria, etc.).
- Potenciación y protagonismo de los convenios sectoriales.
- Traslado de los contenidos del IV Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva al articulado de los Convenios, fundamentalmente, un salario mínimo de 1200 euros mensuales.
- Tablas salariales que recojan el SMI fijado para 2019 en 900 euros mensuales.
- Medidas para reducir el tiempo de trabajo (conciliación, formación, etc.).
- Reducción de la temporalidad mediante el uso correcto de las modalidades temporales de contratación.
- Adecuada regulación de la subrogación de plantillas que garantice la estabilidad en el empleo.
- Mejora de la prevención de riesgos y salud laboral ante el preocupante aumento de la siniestralidad.
- Una contratación pública socialmente responsable, que recoja y respete todos los contenidos sociales recogidos en la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público (convenio colectivo sectorial como referencia, garantías salariales, planes de igualdad, medidas de conciliación, subrogación laboral, reserva a centros especiales de empleo y empresas de inserción, etc.).
- Una correcta adecuación del precio de la contratación pública a los costes laborales de los empleados que resultan indispensables para su correcto desarrollo.
- Mayor vinculación de los planes de empleo con la negociación colectiva para aumentar su eficacia normativa.

