



ESP
Servicios
Públicos



**alance de acuerdos
2017 - 2020**

**ropuestas en materia de
empleo, salarios y derechos**

Índice:

◆ Valoración del Real Decreto Ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público.....	4
◆ Un RDL que genera tranquilidad y seguridad jurídica a los empleados públicos al reproducir los contenidos del II Acuerdo para la mejora del empleo público y condiciones de trabajo (marzo 2018), en los aspectos retributivos referidos al año 2020.....	4
◆ Las retribuciones de los empleados públicos se ven incrementadas a partir del 1 de enero de 2020, en un 2%. También se prevé un posible incremento variable (entre el 1 y el 0´20%) en función de la variación del PIB; así como unos fondos adicionales (del 0´30%).....	5
◆ Se vuelve a permitir la devolución de la paga extra de diciembre de 2012 en aquellas Administraciones Públicas que aún no lo han hecho..	8
◆ Se vuelve a obligar al restablecimiento de las retribuciones minoradas en cuantías no previstas en las normas básicas del Estado: Lo que muchas Administraciones quitaron injustamente, los tribunales de justicia restituyeron.....	8
◆ Otras medidas retributivas incluidas en el RDL.....	8
◆ A modo de conclusión, en virtud del II Acuerdo (marzo 2018), los empleados públicos continúan ganando poder adquisitivo.....	9
◆ Poner en valor el empleo público: Motivos y argumentos para exigir la supresión de la tasa de reposición de efectivos.....	10
◆ Introducción: Pasar a la ofensiva para crear empleo público neto de calidad.....	10
◆ Crear empleo público neto de calidad, frenando su destrucción.....	11
◆ Mantener el volumen de empleo fijo y de carrera en todos los sectores prioritarios esenciales para la ciudadanía.....	12
◆ Que el empleo público que se genere sea de calidad: Reducir la actual tasa de temporalidad.....	13
◆ Rejuvenecer plantillas mediante OEP ambiciosas, que hagan atractivo el desarrollo profesional en las Administraciones Públicas.....	14
◆ Contener las externalizaciones para evitar la huída de empleo público.....	15
◆ Conclusión: ¡Sobran las razones para superar y sustituir la tasa de reposición de efectivos!	15

◆ Acuerdos 2017 y 2018 para la mejora del empleo público.....	17
◆ Propuestas FeSP-UGT en materia de Función Pública: Por un nuevo acuerdo de legislatura para la mejora de los Servicios Públicos, el empleo público y sus condiciones de trabajo.....	18
◆ El nuevo Gobierno debe dar continuidad y profundizar en el diálogo social iniciado en marzo de 2017.....	18
◆ Propuestas retributivas.....	19
◆ Propuestas en materia de empleo.....	20
◆ Propuesta en materia de derechos.....	21
◆ Desarrollos legislativos que consideramos deben llevarse a cabo en la presente legislatura en materia de empleados públicos.....	22
◆ Propuestas sobre el Estatuto Básico del Empleado Público (Real Decreto Legislativo 5/2015): ¡ El EBEP que tenemos, el EBEP que queremos ¡	23
◆ Una buena ley paralizada y desvirtuada por falta de voluntad política.....	23
◆ Se desvirtúan los contenidos del EBEP: Los objetivos y principios que sirvieron para consensuarlo en 2007 han desaparecido.....	24
◆ El acuerdo de 9 de marzo de 2018, para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, restituye derechos, pero aún quedan varias de las negativas modificaciones del Gobierno en el EBEP.....	26

Valoración del Real Decreto Ley 2/2020, de 21 de enero, por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el ámbito del sector público



enero 2020

Gabinete Técnico Federal

Un RDL que genera tranquilidad y seguridad jurídica a los empleados públicos al reproducir los contenidos del II Acuerdo para la mejora del empleo público y condiciones de trabajo (marzo 2018), en los aspectos retributivos referidos al año 2020.

La exposición de motivos es explícita al respecto, al argumentar los motivos de extraordinaria y urgente necesidad que provocan la aprobación del referido RDL:

- ◆ Como la **prórroga de los PGE-2018** (Ley 6/2018) se mantiene en la actualidad, para hacer efectivo el incremento salarial, es preciso un Real Decreto Ley.
- ◆ **La vigencia del II Acuerdo** suscrito entre el Gobierno y FeSP-UGT en marzo de 2018, ya que en virtud del EBEP, los Acuerdos se deben cumplir (art. 38.10 apartado 1º).

El RDL recoge, en términos prácticamente idénticos, lo que habitualmente suelen regular las Leyes de Presupuestos Generales del Estado **en materia retributiva** (“De los gastos de personal”), y el RDL 24/2018, que aprobó los incrementos retributivos para el año 2019.

Evidentemente, la diferencia principal se centra en los dígitos que sirven para llevar a cabo el incremento retributivo previsto en el II Acuerdo para 2020: **2% (fijo) + 1%-0,20% (variable) + 0,30 (fondos adicionales)**. Y también su carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2020.

Con este RDL, además, el Gobierno cumple un compromiso explicitado por el Presidente en su investidura y, posteriormente, en la misiva remitida a la FeSP-UGT. Un gesto positivo, que debe ser el inicio de una serie de iniciativas del Gobierno dirigidas a los empleados públicos que contribuyan a mejorar sus condiciones socioeconómicas y profesionales, plasmado en **un nuevo Acuerdo**.

Y para terminar hay que destacar que el RDL también incluye los Módulos económicos de distribución de fondos públicos para sostenimiento (financiación) **de centros concertados** (Anexo 1) y la autorización de los costes de **personal de la UNED**, lo que garantiza que los trabajadores de la enseñanza concertada y UNED experimenten un incremento salarial idéntico al resto de empleados públicos.

Las retribuciones de los empleados públicos se ven incrementadas a partir del 1 de enero de 2020, en un 2%. También se prevé un posible incremento variable (entre el 1 y el 0,20%) en función de la variación del PIB; así como unos fondos adicionales (del 0,30%).

A este respecto conviene precisar los siguientes extremos:

- ◆ Las retribuciones para el año 2020 de todo el personal al servicio de las Administraciones Públicas experimentan un incremento **automático del 2%** con respecto a las vigentes en el año 2019, más un **posible** incremento de entre **el 1% -0,20** a partir del 1 de julio de 2020 por cumplimiento del PIB¹; así como un incremento adicional **del 0,3** para la implantación de planes de mejora, revisión de complementos, etc., a determinar en las correspondientes mesas de negociación (art. 3).

Sueldo anual Funcionarios – 2020

GRUPOS	SUELDO ANUAL (euros)	DIFERENCIA RESPECTO 2019
A1	14.442,72	+ 317,76
A2	12.488,28	+ 274,8
B	10.916,40	+ 240,24
C1	9.376,68	+ 206,4
C2	7.803,96	+ 171,84
E	7.142,64	+ 157,32

- ◆ Conviene advertir que estas cuantías sólo incluyen una subida del 2%, pudiendo verse incrementadas entre el 0,20 y el 1% más (según el PIB en 2019), con efectos de 1 de julio, y un 0,3 mediante fondos adicionales (según se acuerde en cada Mesa).

¹ Con efectos de 1 de julio, conforme a la estimación avance del PIB de cada año publicada por el INE. Una vez publicado dicho avance, y previa comunicación a la Comisión de Seguimiento del Acuerdo (del que FeSP-UGT forma parte), y previo Acuerdo del Consejo de Ministros, se aprobará la aplicación del incremento.

Conviene recordar que la dotación de **los fondos adicionales**, por las distintas Administraciones Públicas, es obligatoria, conforme al Acuerdo alcanzado en la Comisión de Seguimiento del II Acuerdo (5 de abril de 2019).

- ◆ Los **trienios** también experimentan un incremento del 2%. También los importes del **complemento de destino** se ven incrementados en la misma cuantía (art. 6 Uno C).
- ◆ Lo mismo sucede con el **complemento específico** (cuya cuantía anual se incrementará un 2%) y el **complemento de productividad** (el crédito destinado en cada Departamento se incrementará un 2%) (arts. 6 Uno D y E, respectivamente).
- ◆ Las retribuciones variables (según PIB del 2019) se abonarían conforme a la siguiente tabla:

PIB igual o superior a 2,5%: 1%.

PIB igual a 2,4%: 0,80%.

PIB igual a 2,3%: 0,60%.

PIB igual a 2,2%: 0,40%.

PIB igual a 2,1%: 0,20%.

Estaremos pendientes de la publicación relativa al crecimiento definitivo del PIB en 2019, y **comprobar si corresponde la percepción de algún porcentaje de estas retribuciones variables**, pues con un PIB inferior al 2,1% no se percibe retribución variable.

- ◆ Conviene recordar y **precisar** que el II Acuerdo también estipula **un incremento salarial del 0'55** si, en el año 2020, se cumple el objetivo del déficit público. Pero dicho incremento, de cumplirse el requisito, se debería incluir en los presupuestos de 2021.
- ◆ Las **pagas extraordinarias** se percibirán conforme a lo previsto en la legislación vigente (EBEP). Es decir, las dos a las que tenemos derecho y a las que está obligado el Gobierno.
- ◆ Referido a la **cuantía de las pagas extraordinarias** del personal funcionario/ estatutario, conviene señalar que se incrementan el 2%. Una cuantía inferior al salario base y trienios mensuales. Son los efectos del RDL 8/2010 (el del -5%), que han continuado en las Leyes de Presupuestos de años posteriores, tal y como hemos venido poniendo de manifiesto estos últimos años. En el cuadro siguiente se aprecia la pérdida de poder adquisitivo en las pagas:

Pérdida poder adquirido en las pagas extraordinarias 2020

GRUPOS	SUELDO MENSUAL	SUELDO PAGA EXTRA	DIFERENCIA
A1	1.203,56	742,70	- 460,86
A2	1.040,69	759,00	-281,69
B	909,70	786,25	-123,45
C1	781,39	675,35	-106,04
C2	650,33	644,40	-5,93
E	595,22	595,22	0

- ◆ Se generaliza la posibilidad de realizar aportaciones a **planes de pensiones de empleo** o contratos de seguro colectivos, siempre que no se supere el incremento global y vinculado al 0'3 (art. 3 Tres).
- ◆ Los fondos de **acción social** no experimentan incremento alguno con respecto a 2018 (art. 3Dos).
- ◆ Las retribuciones del personal de los Cuerpos al servicio de **la Administración de Justicia** se recogen en el artículo 11, siéndoles de aplicación los incrementos previstos en el RDL.
- ◆ Las retribuciones del **personal estatutario** se regulan (art.12) como estos últimos años: Una cuantía idéntica que la del resto de empleados públicos con las peculiaridades derivadas de su RDL 3/1987 (complemento destino, específico, atención continuada y productividad).
- ◆ Las retribuciones del **personal laboral del sector público estatal**: Con carácter general, el tope de incremento de su masa salarial será el establecido en el RDL. La masa salarial (Orden HAP/1057/2013) debe ser autorizada por el Mº de Hacienda, con carácter previo a la negociación en cada ámbito concreto. Se vuelve a prever que, si su cuenta de resultados demuestra que han incrementado beneficios o disminuido pérdidas, se podrá autorizar un incremento adicional sobre dicha masa salarial mediante una retribución variable no consolidable (Organismos, Agencias, entidades empresariales, sociedades mercantiles, fundaciones y consorcios: AENA, CORREOS, etc.), que puede ser destinado a todo el personal de los mismos.
- ◆ Las retribuciones del personal no directivo de las **Mutuas Colaboradoras** con la Seguridad Social: Conforme al artículo 88.5 de la LGSS, y el art. 16, son igual que las del personal laboral del sector público estatal descrito en el apartado anterior), con las adaptaciones precisas a su estructura retributiva.

La masa salarial del personal sanitario de las Mutuas podrá tomar en consideración peculiaridades derivadas de las circunstancias que concurren en el mercado laboral del ámbito geográfico donde desarrollan su actividad, para aprobar incrementos superiores, conforme a la DA 6ª de la Ley 35/2014.

Se vuelve a permitir la devolución de la paga extra de diciembre de 2012 en aquellas Administraciones Públicas que aún no lo han hecho.

Se regula (art. 22) la posible devolución de la paga extraordinaria de diciembre de 2012, por aquellas Administraciones que no la hubieran abonado. Y lo hace desde una doble perspectiva:

- ◆ Con carácter posibilista, “podrán aprobar dicha devolución”.
- ◆ En todo caso, dicha opción está condicionada al cumplimiento de los criterios previstos en la Ley Orgánica 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria y Financiera.

Es decir, no basta con la mera voluntad de la Administración de querer devolver parte de la paga pues, además, deberá cumplir el marco legal de la estabilidad presupuestaria.

El injusto tratamiento que el Gobierno ha hecho de la materia (la suprimió con carácter básico y la devolvió sólo con carácter imperativo para la AGE) ha generado inseguridad jurídica y una importante discriminación, pues unos empleados públicos la han percibido íntegramente, otros el 24%, otros el 50%, etc.

Se vuelve a obligar al restablecimiento de las retribuciones minoradas en cuantías no previstas en las normas básicas del Estado: Lo que muchas Administraciones quitaron injustamente, los tribunales de justicia restituyeron.

El RDL (art.23) habilita para que aquellas Administraciones Públicas que, en un exceso de celo, extendieron los efectos del RDL 8/2010 (-5%) sobre sectores y colectivos no comprendidos en el mismo (aplicaron el decreto estatal, y algunas fueron más allá), restituyan (incrementen) las retribuciones al momento previo de su minoración.

Esta previsión tiene su origen en una Sentencia del Tribunal Constitucional, (164/2016, de 3 de octubre) auspiciada por UGT, que anula (por inconstitucional) la rebaja del 5% aplicada por la Comunidad de Madrid a una Sociedad Mercantil Pública.

Otras medidas retributivas incluidas en el RDL.

- ◆ Se vuelve a **suspender el artículo 26.3 del RD 462/2002, referido al pago de los desplazamientos por vacaciones** del personal funcionario destinado en la Administración del Exterior (art.19).

- ◆ Se incluye una previsión genérica sobre **la limitación de los gastos de personal en la AGE**, ante “cualquier nueva actuación que propongan los ministerios”. (art.21).
- ◆ **La indemnización por residencia** aumenta conforme al incremento máximo previsto en el RDL con respecto a la vigente en 2019 (DT1ª).

A modo de conclusión, en virtud del II Acuerdo (marzo 2018), los empleados públicos continúan ganando poder adquisitivo.

En 2018 y 2019, de media y en términos generales, **los empleados públicos han ganado el 2,7% de poder adquisitivo**, algo que no sucedía desde el año 2009, tal y como se refleja en el cuadro siguiente:

Diferencia incremento salarial con respecto al IPC

INCREMENTO GENERAL 2018	IPC 2018	DIFERENCIA	INCREMENTO GENERAL 2019	IPC 2019	DIFERENCIA	TOTAL
1'95%	1'2%	+ 0'75%	2'75 %	0'8%	+1'95%	+2'7%

Fuente: INE y Ley 6/2018 de PGE y RDL 24/2018 por el que se aprueban medidas urgentes en materia de retribuciones en el sector público.

Estos dígitos, pueden verse incrementados, una vez concluido 2020, si la previsión del Gobierno (IPC: 1,1%) se cumple.

Evolución gastos de personal de las CC.AA (Millones de euros).

GASTOS DE PERSONAL	GASTOS DE PERSONAL	GASTOS DE PERSONAL	DIFERENCIA
58.876,76	60.828,22	63.021,13	+ 4.144,37

Fuente: Presupuestos Generales de las CC.AA. 2017-2018 y 2019 (Mº Hacienda).

Es decir, en sólo 2 años los gastos de personal en las distintas leyes de presupuestos se han visto incrementados en un 7%, algo impensable hace escasas fechas.

Poner en valor el empleo público:

Motivos y argumentos para exigir la supresión de la tasa de reposición de efectivos



Gabinete Técnico Federal

Desde su establecimiento en el año 1995, la figura denominada “tasa de reposición de efectivos” ha provocado destrucción de empleo público, su precarización, envejecimiento de plantillas, así como el aumento de las externalizaciones (trasvase de empleo del ámbito público al privado).

Introducción: Pasar a la ofensiva para crear empleo público neto de calidad.

Una de las exigencias más clásicas de la FeSP-UGT estas últimas décadas tiene por objetivo la supresión de la tasa de reposición de efectivos en el empleo público, desde su establecimiento en la Ley 41/1994 de Presupuestos Generales del Estado para el año 1995.

Una medida que surge con la finalidad de limitar el volumen (y coste) del empleo público, anteponiendo los dígitos referidos al déficit público, a la generación de empleo y la adecuada cobertura y extensión de los servicios públicos exigidos por la ciudadanía.

Pues bien, 25 años después de su crónica reproducción (con mayor o menor flexibilidad y porcentajes) se puede concluir que sólo ha provocado efectos negativos, sin haber contribuido decisivamente, por otro lado, a la contención del déficit. Unos efectos que pueden resumirse, entre otras, en los siguientes:

- ◆ Drástica reducción del empleo público.
- ◆ Precarización del empleo público, con una utilización abusiva de los nombramientos y contrataciones temporales.
- ◆ Envejecimiento de las plantillas.

- ◆ Huída de profesionales de los servicios públicos (sanitarios, docentes, etc.) a otros países.
- ◆ Incremento de las externalizaciones de servicios y concesión de servicios, con un traslado de posible empleo público al ámbito privado.

Motivos más que suficientes para volver a exigir la derogación de la tasa de reposición, **sustituyéndola por un ejercicio responsable de la capacidad autoorganizativa de cada Administración Pública, complementada con la necesaria negociación colectiva en cada ámbito concreto, a la hora de establecer el volumen de empleo público necesario para prestar los servicios públicos de su competencia, con la calidad y cobertura exigidas por la ciudadanía.**

Crear empleo público neto de calidad, frenando su destrucción.

Centrándonos en la última década (Enero 2011¹-Enero 2019), y en los datos del Registro Central de Personal del Mº de Hacienda, se extraen los siguientes datos:

Reducción del volumen total del empleo público

ENERO 2011	ENERO 2019	DIFERENCIA
2.683.370	2.578.388	- 104.982

Destrucción de empleo de carrera/ fijo (funcionario + estatutario + laboral)

ENERO 2011	ENERO 2019	DIFERENCIA
2.331.956	2.064.270	- 267.686

Y ello, a pesar de que los dos Acuerdos para la mejora del empleo público (marzo de 2017 y 2018), están contribuyendo a amortiguar la tasa de reposición, con el establecimiento de tasas del 115% en algunos sectores.

¹ Año en el que las tasas de reposición de efectivos comienzan a ser más restrictivas (sólo el 10% con carácter general).

Mantener el volumen de empleo fijo y de carrera en todos los sectores prioritarios esenciales para la ciudadanía.

Específicamente, es preciso frenar la destrucción en aquellos sectores denominados “prioritarios”² por su directa incidencia en la calidad de vida de la ciudadanía. Una destrucción³ llevada a cabo a pesar del aumento poblacional y sus necesidades.

Destrucción en el ámbito sanitario

ENERO 2011	ENERO 2019	DIFERENCIA
320.589	283.522	- 37.067

Destrucción en la docencia no universitaria

ENERO 2011	ENERO 2019	DIFERENCIA
464.224	398.702	- 65.522

Destrucción en la Administración de la Seguridad Social

ENERO 2011	ENERO 2019	DIFERENCIA
29.944	22.374	- 7.570

Destrucción en la AEAT

ENERO 2011	ENERO 2019	DIFERENCIA
27.933	24.923	- 3.010

² En esta década, la única Administración que ha visto incrementada su plantilla, pero de manera muy moderada (En 2.473 efectivos), ha sido Justicia (trasferida y no trasferida).

³ Los datos están referidos exclusivamente a personal fijo y de carrera. Pues el personal interino y temporal se analiza en el apartado siguiente.

Destrucción en Instituciones Penitenciarias.

ENERO 2011	ENERO 2019	DIFERENCIA
23.237	22.374	- 863

Destrucción en la Administración Local

ENERO 2011	ENERO 2019	DIFERENCIA
647.488	575.405	- 72.083

Que el empleo público que se genere sea de calidad: Reducir la actual tasa de temporalidad.

La destrucción de empleo público podría haber sido mucho mayor si no se hubiera visto atenuado por el alarmante incremento del empleo temporal en el conjunto de las Administraciones Públicas y Sectores (28,2%), y ello a pesar de las prohibiciones que incluyen las Leyes de Presupuestos para contratar/nombrar personal temporal/interino, y los procesos de consolidación y estabilización desarrollados estos años (los más recientes derivados de los Acuerdos de 2017 y 2018).

Es decir, las distintas Administraciones Públicas, han sorteado los límites de la tasa de reposición mediante la generación de un empleo interino/temporal muy elevado de larga duración, degenerando en un uso abusivo y fraudulento del mismo. Lo que a su vez, pone en peligro los principios constitucionales de neutralidad, objetividad y profesionalidad, que deben caracterizar al empleo público.

ENERO 2011	ENERO 2019	DIFERENCIA
351.414	514.118	+ 162.704

Los sectores en los que más se ha incrementado la temporalidad son los siguientes:

- ◆ Docencia no universitaria: + 75.499 (de 78.813 en 2011 a 154.312 en 2019).
- ◆ Sanidad: + 55.291 (de 171.411 en 2011 a 226.702 en 2019).
- ◆ Administración Local: + 21.003 (de 43.551 a 64.554).

Rejuvenecer plantillas mediante OEP ambiciosas, que hagan atractivo el desarrollo profesional en las Administraciones Públicas.

A la reducción de plantillas cabe sumar un nuevo efecto negativo derivado de la tasa de reposición:

- ◆ El envejecimiento de las plantillas de los empleados públicos.

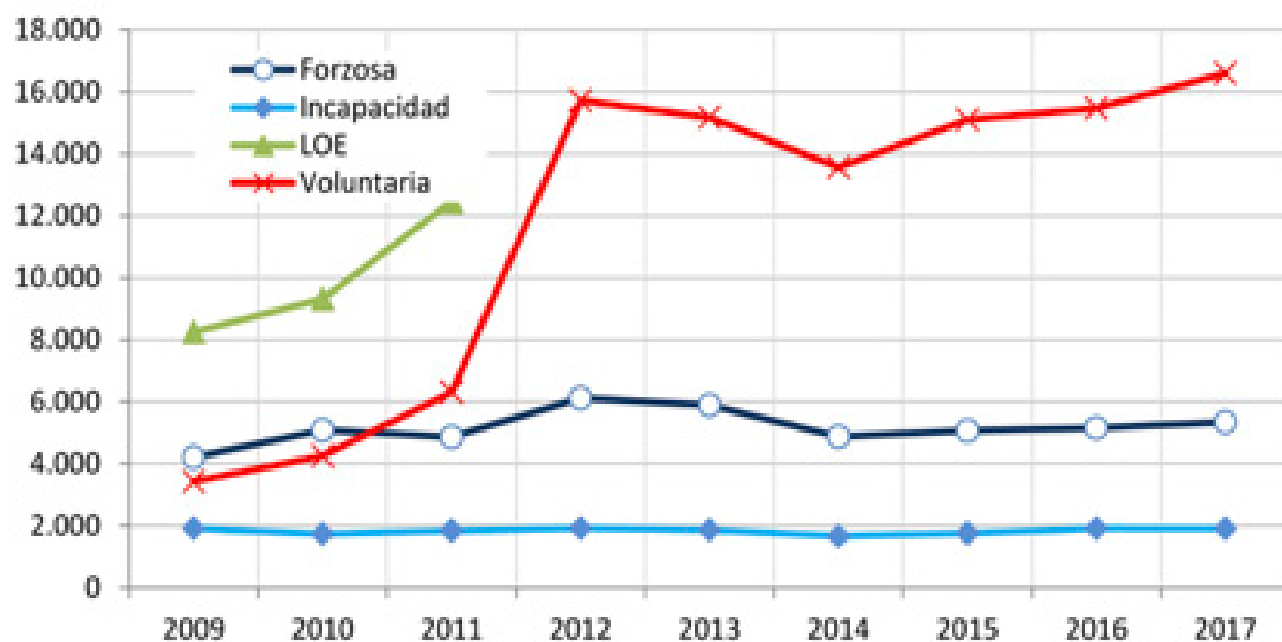
A este respecto, cabe precisar que no tenemos datos del conjunto de las Administraciones Públicas, pues el Registro Central de Personal sólo recoge el dato de la Administración General del Estado, pero es lo suficientemente significativo y, probablemente trasladable al resto de Administraciones, como para prestarle la suficiente atención:

- ◆ En 2011 había 102.931 empleados públicos mayores de 50 años (de 220.015), el 46,78 % del total de la plantilla.
- ◆ Mientras que en 2019 el número de empleados públicos que supera los 50 años asciende a 122.356 (de 180.079), el 67,94 %.

Es decir, un 21,19 % más, y ello a pesar de haberse reducido el volumen total de la plantilla en la AGE. Insistimos, datos exclusivos de AGE pero que, mucho nos tememos, pueden resultar similares en el resto de Administraciones.

Circunstancia que se ve completada con el importante incremento de las jubilaciones en la AGE desde el año 2011, según datos recogidos en la Memoria de Clases Pasivas y Costes de Personal del año 2017, fundamentalmente la voluntaria, tal y como se observa en el siguiente gráfico:

Evolución histórica de los distintos tipos de jubilación



Contener las externalizaciones para evitar la huída de empleo público.

Otro de los mecanismos utilizados por las Administraciones Públicas para sortear la tasa de reposición de efectivos se concreta en la externalización y privatización de servicios, provocando un trasvase de posible empleo público al sector privado.

Es decir, muchos servicios públicos se continúan prestando, pero no directamente por las Administraciones Públicas y los poderes públicos, sino desde la iniciativa privada, con cargo al erario público (presupuestos de las distintas administraciones: Capítulos II y VI). Circunstancia que conviene atenuar, debiendo exigirse, conforme a la nueva Ley 9/2017, una autentica necesidad y justificación que motive dicha contratación.

Como se puede observar en el cuadro adjunto, en estos últimos años el incremento de la contratación pública ha sido muy elevado. Además, conviene precisar que más del 30% de dicha contratación está referido a la prestación de servicios y concesión de servicios.

Nº de contratos en 2011	Nº de contratos en 2017	DIFERENCIA
121.891	233.935	+ 112.044

Conclusión: ¡Sobran las razones para superar y sustituir la tasa de reposición de efectivos!

Conforme a lo expuesto, resulta evidente que la tasa de reposición de efectivos ha provocado un peligroso deterioro del empleo público en cuanto a su volumen y calidad. Situación que debe ser revertida y sustituida por un ejercicio responsable de las Ofertas de Empleo Público por parte de cada Administración Pública, en coherencia con el desarrollo de los Servicios Públicos de su competencia en términos de calidad, suficiencia y novedad.

Con esta medida, junto con otras que también pueden incidir en el empleo público (planes de ordenación de recursos humanos, promoción, carrera profesional, formación y cualificación, etc.), se contribuiría a poner en valor el empleo público, reorientando la negativa situación en la que se encuentra desde hace décadas.

Es verdad que el artículo 135 de la Constitución Española está ahí, junto con sus desarrollos (Ley Orgánica 2/2012 de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera), pero en la FeSP-UGT consideramos que es posible cumplir con Europa, sin continuar deteriorando el empleo público, de tal manera que no es por ahí por donde el Estado podrá ahorrar sin grave deterioro de los servicios que los ciudadanos reciben

de las instituciones sostenidas en el trabajo de estos empleados públicos.

Además conviene concluir recordando que los empleados públicos en este país (sin trabajadores de empresas públicas) no suponen más del 5,5% de la población total, y del 11,2% de la población activa.

BALANCE

ACUERDOS GOBIERNO-SINDICATOS

PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO

ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO

2017

El Acuerdo de 2017 preveía reducir al 10% la tasa de temporalidad en las Administraciones Públicas

2018

El II Acuerdo se extiende a más colectivos y se establece en un 8% la tasa de temporalidad. Hay que estabilizar 350.000 plazas

2019

A fecha de enero de 2020 solo el sector de Justicia se aproxima al objetivo previsto. En Sanidad hay 42.000 interinos más a pesar de las medidas

CONVOCATORIAS



SANIDAD

Se han convocado 79.316 plazas. El objetivo es de 132.582.



ENSEÑANZA

Se han convocado 84.140 plazas. El objetivo es 151.136



JUSTICIA

Se han convocado 8.105 plazas. El objetivo es de 8.764 plazas



AGE

El objetivo era estabilizar 4.741 plazas y aún no se han convocado procesos.

2020

UGT propone prolongar el periodo de vigencia del Acuerdo en materia de estabilización, agilizar los procesos y aumentar la Oferta de Empleo Público por encima del 100% para cumplir los objetivos marcados

Propuestas FeSP-UGT en materia de Función Pública:

Por un nuevo acuerdo de legislatura para la mejora de los Servicios Públicos, el empleo público y sus condiciones de trabajo.



Gabinete Técnico Federal

El nuevo Gobierno debe dar continuidad y profundizar en el diálogo social iniciado en marzo de 2017.

En la historia de las Administraciones Públicas, el diálogo social y la negociación se han mostrado como instrumentos especialmente eficientes de progreso y estabilidad, contribuyendo a la mejora económica, política y social general del país. Su concurrencia, necesaria en todo momento, resulta imprescindible en contextos como el actual, con un Gobierno de marcado carácter progresista que debe potenciar los Servicios Públicos, en términos de calidad y cobertura, así como la mejora de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Y la ventaja es que no partimos de cero, pues, sobre la base de los Acuerdos de 2017 y 2018 para la mejora del empleo y las condiciones de trabajo, debemos seguir avanzando y profundizando en nuevas medidas, máxime si tenemos en cuenta que en 2020 finaliza la vigencia de dichos Acuerdos. Pues, resulta notorio que existen cuestiones pendientes de desarrollo que hoy cobran especial relevancia y que deben incorporarse como nuevas prioridades, siempre con el objetivo de mejorar la calidad de los servicios públicos.

Por ello, el nuevo Gobierno, en línea con el apartado 1.16 del documento “Un nuevo Acuerdo para España”, tiene que manifestar sus intenciones e impronta en un nuevo Acuerdo (negociado en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas), que partiendo de iniciativas propias, no heredadas, ponga en valor a los empleados públicos, continuando con la mejora de sus condiciones socioeconómicas y profesionales, resumibles en: **Más salario + más derechos + más y mejor empleo.**

Y ello a través de medidas para crear un nuevo marco de trabajo que sirva de base para elevar la cualificación y productividad de los empleados públicos; medidas para mejorar sus condiciones laborales; medidas para acometer una efectiva reforma de las estructuras administrativas del Estado; medidas para mejorar la prestación de los servicios públicos; medidas, en definitiva, para una administración de mayor calidad que impulse el crecimiento, facilite la vida cotidiana y aumente el nivel de satisfacción de la ciudadanía.

En este sentido, sin perjuicio de las competencias que corresponden a cada una de las Administraciones Públicas, el necesario Acuerdo debe servir de referencia a los que puedan concretarse en los ámbitos de las negociaciones de las Comunidades Autónomas y de las Corporaciones locales, junto con el compromiso, por parte del Gobierno, de llevar a cabo las modificaciones normativas y legales que, en función de la materia acordada, sean precisas.

Propuestas retributivas

OBJETIVO: Garantizar incrementos salariales para el conjunto de los empleados públicos por encima del IPC real, que suponga ganar poder adquisitivo (o, al menos, su mantenimiento).

- ◆ Incremento (2%) de inmediatas retribuciones en 2020, si es preciso mediante RDL, sin esperar a la posible aprobación de una nueva Ley de Presupuestos. Compromiso derivado del II Acuerdo para la mejora del empleo público (marzo 2018).
- ◆ Incremento y recuperación del poder adquisitivo para años venideros (2021 y ss.) por encima del IPC real.
- ◆ Desarrollo del sistema retributivo previsto en el EBEP, con una mayor objetividad en la concesión de las retribuciones complementarias.
- ◆ Progresivo desarrollo de pagas extraordinarias completas para el personal funcionario y estatutario, y un incremento de la masa salarial del personal laboral en idéntica cuantía.
- ◆ Dejar a la negociación colectiva el posible destino del 1% de la masa salarial a la Acción Social.
- ◆ Dejar a la negociación colectiva el posible destino de fondos a planes de pensiones de empleo.
- ◆ Revisión (incremento) del complemento de residencia en la AGE.

Propuestas en materia de empleo

OBJETIVO: Incrementar el actual volumen de empleo, generando empleo público neto de calidad, reduciendo la tasa de temporalidad.

- ◆ Desarrollo de los procesos de estabilización para la reducción de la temporalidad derivados del I y II Acuerdo, contemplando la prórroga de los mismos en aquellos sectores que se considere preciso.
- ◆ Supresión de la tasa de reposición de efectivos en todos los sectores y ámbitos (se aporta propuesta concreta al respecto).
- ◆ Trasposición al EBEP y Estatuto Marco de la Directiva 199/70/CE para impedir la utilización abusiva y fraudulenta del nombramiento y contratación temporal en las Administraciones Públicas (se aporta una propuesta concreta sobre la materia: tipificación + medidas disuasorias y efectivas + revisión modalidades de interinidad + responsabilidad).
- ◆ Obligatoriedad para las Administraciones Públicas de convocar en el primer trimestre de cada año su OEP, reduciendo el plazo de desarrollo a 18 meses (ahora son 3 años).
- ◆ Derogación de las Disposiciones adicionales 16ª y 17ª del Estatuto de los Trabajadores, referidas al despido colectivo del personal laboral.
- ◆ Elaboración de criterios generales que delimiten los sectores cuya actividad se debería reservar a empleadas y empleados públicos, así como los que sirvan de orientación para delimitar la prestación de los que puedan ser externalizados y las condiciones de prestación de éstos.
- ◆ Seguimiento de la calidad del empleo público (tipo de empleo que se crea, nuevas necesidades profesionales, incidencia de la digitalización, propuestas sobre el régimen jurídico).
- ◆ Mayor y mejor aprovechamiento de los recursos humanos existentes, racionalizando las externalizaciones, limitándolos a servicios puntuales que no formen parte de la esencia del servicio a desarrollar. En 2017 (último dato): 233.935 contratos (unos 55.000 más) por un importe de más de 24.000 millones de euros (2.000 más), con respecto a 2016.
- ◆ Exención expresa de las Empresas de Trabajo Temporal y Empresas Multiservicios en las Administraciones Públicas, en la concesión de servicios que supongan incorporación de personal.

Propuesta en materia de derechos

OBJETIVO: Restitución plena de derechos conforme a la situación previa al RDL 20/2012, y desarrollo de otros nuevos derivados de la realidad actual de las Administraciones Públicas

- ◆ Garantizar el cumplimiento de los Acuerdos, Pactos y Convenios, equilibrando la posición sindical con la del interlocutor público, modificando los artículos 32.2 y 38.10 del EBEP
- ◆ Extensión de la jubilación parcial mediante contrato de relevo a los empleados públicos en términos idénticos al resto de trabajadores del Régimen General.
- ◆ Desvincular la posible reducción de jornada de la situación económica de las Administraciones, pasando a depender de la negociación colectiva y la capacidad autoorganizativa de cada Administración.
- ◆ Mayor obligatoriedad, agilidad y periodicidad en los procesos de promoción, provisión de puestos y movilidad interadministrativa.
- ◆ Desarrollo pleno y efectivo de la carrera profesional prevista en el EBEP, en base a unos planes de formación y cualificación para el empleo adecuados a las nuevas necesidades (digitalización, nuevas tecnologías, etc.) en el marco del AFEDAP.
- ◆ Aplicación inmediata de la clasificación profesional del EBEP, terminando con una transitoriedad que dura ya 12 años, potenciando el AFEDAP y la formación para el empleo.
- ◆ Continuar potenciando la cobertura sanitaria ofrecida por las distintas mutualidades de Funcionarios (MUFACE, MUGEJU e ISFAS).
- ◆ Elaboración y desarrollo de planes de igualdad (sólo 5 CC.AA., lo tienen). Creando la Comisión para la Igualdad, dependiente de la Mesa General de Negociación.
- ◆ Desarrollo negociado del derecho a la protección de datos (desconexión, registro horario, videovigilancia, etc.).
- ◆ La regulación de que los permisos y vacaciones recuperen el carácter de mínimos, remitiendo su concreción a la negociación colectiva.
- ◆ Ampliación de derechos sindicales evitando las cortapisas de la Ley de Protección de Datos, en materias como complemento de productividad, instrumentos de ordenación de empleo, etc., para el correcto desempeño de las funciones sindicales.

- ◆ Mayor autonomía local en la fijación de las condiciones de trabajo, suprimiendo el carácter subsidiario de la legislación de la AGE (modificación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local).
- ◆ Desarrollo del sistema extrajudicial de conflictos previsto en el artículo 45 del EBEP.
- ◆ Promoción de medidas en el marco de la Responsabilidad Social, que contribuyan a un desarrollo sostenible y al respeto medioambiental.
- ◆ Creación del Consejo General de Clases Pasivas, con participación y presencia sindical, que contribuya a una gestión más transparente de dicho Régimen Especial de Seguridad Social.

Desarrollos legislativos que consideramos deben llevarse a cabo en la presente legislatura en materia de empleados públicos.

Aunque muchas de las materias mencionadas pueden ser desarrolladas de manera casi inmediata, otras requieren de iniciativas o modificaciones legislativas resumibles en las siguientes:

- ◆ Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (se aporta propuesta concreta al respecto).
- ◆ Modificación de la Ley 55/2003, del Estatuto Marco del personal estatutario de los servicios de salud.
- ◆ Modificación de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local (en los aspectos relacionados en materia de personal).
- ◆ Modificación del Real Decreto Legislativo 2/2015, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (despido colectivo del personal laboral).
- ◆ Modificación de la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público (legitimando a los sindicatos a elevar consultas a las Juntas Consultivas; aclarando la situación de los trabajadores cuya actividad pasa a ser prestada directamente por la Administración Pública; el convenio de referencia para determinar el precio de la concesión sea el sectorial).
- ◆ Modificación de la Ley 14/1994, por las que se regulan las empresas de trabajo temporal (volver a prohibir su presencia en las Administraciones Públicas).
- ◆ Elaboración y desarrollo del Estatuto del personal docente e investigador.
- ◆ Elaboración y desarrollo del Estatuto del empleado público de la AGE.
- ◆ Elaboración y desarrollo del Estatuto de bomberos forestales.

Propuestas sobre el Estatuto Básico del Empleado Público

(Real Decreto Legislativo 5/2015):

¡ El EBEP que tenemos, el EBEP que queremos ¡



Gabinete Técnico Federal

Una buena ley paralizada y desvirtuada por falta de voluntad política.

El Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) dejó de ser un mito para convertirse en realidad con su publicación en el B.O.E. del 13 de abril de 2007, dando cumplimiento a una de las mayores aspiraciones de la FeSP/UGT y de los empleados públicos de este país, así como a uno de los compromisos más importantes en la historia del Diálogo Social en las Administraciones Públicas.

Esta aprobación, además de suponer un desarrollo de la Constitución Española de 1978 (cuestión, por cierto, nada baladí), dio respuesta a las necesidades que durante varias décadas venían acuciando a las Administraciones Públicas, a sus empleados, y al conjunto de la ciudadanía en tanto que usuarios de los servicios públicos, superando los contenidos de la histórica Ley 30/84 y el fallido intento del EBEP en el año 1999.

Efectivamente, su aprobación constituyó una pieza clave en el desarrollo y modernización de las Administraciones Públicas desde diversos puntos de vista:

- ◆ Democratizó el marco de las relaciones laborales del conjunto de empleados públicos del país, y terminó con la actual dispersión normativa existente.
- ◆ Fijó un modelo homogéneo de función pública respetando y contemplando la realidad territorial, competencial y sectorial existentes. Es decir, configuró un mínimo común denominador para todos los empleados públicos (funcionarios, laborales y estatutarios), con pleno respeto a la autonomía de las distintas Administraciones.

- ◆ Innovó y reforzó materias tan trascendentales como la carrera, la promoción y la clasificación profesional. Apostó por la evaluación del desempeño del trabajo con sistemas objetivos, negociados con los Sindicatos y respetuosos con los derechos de los empleados públicos.
- ◆ Estableció un Código de conducta que incide específicamente en la ética del Servicio Público para luchar contra la corrupción.
- ◆ Configuró un auténtico derecho a la Negociación Colectiva en el seno de las Administraciones Públicas, de tal manera que la relación Administración-Sindicatos fuese permanente y fluida en el tiempo.
- ◆ Hizo posible la percepción de trienios por el personal interino/temporal.
- ◆ Impidió el despido improcedente por razones disciplinarias del personal laboral.
- ◆ Profundizó y desarrolló todas las materias relacionadas con la conciliación de la vida personal y profesional, desde la igualdad de género.
- ◆ Creó el nuevo Grupo “B”, dando respuesta a nuevas titulaciones profesionales.

Cuestiones todas ellas, y otras que no hemos mencionado, que deberían haber significado la progresiva mejora de las Administraciones Públicas y los servicios a ofrecer a los ciudadanos. Pero no ha sido así, pues, salvo contadas excepciones, las distintas Administraciones Públicas y los Gobiernos de turno no han tenido la voluntad política (¡a pesar de nuestra insistencia!) de apostar por el desarrollo de todas las potencialidades e innovaciones, directas y diferidas, que propone el EBEP. Potencialidades que, evidentemente, deberían haber contado con la financiación adecuada para su correcta y concreta puesta en práctica.

En definitiva, el EBEP, que fue fruto de la aportación de mucha gente, del diálogo y de la negociación, se ha visto paralizado y modificado por la sinrazón y los intereses de unos pocos.

Se desvirtúan los contenidos del EBEP: Los objetivos y principios que sirvieron para consensuarlo en 2007 han desaparecido.

El EBEP original (Ley 7/2007), hasta su refundición en el Real Decreto Legislativo 5/2015, ha sufrido innumerables modificaciones, todas ellas unilaterales al margen

de la Mesa General de Negociación de las Administraciones. En concreto, han sido 15 leyes dictadas por los últimos gobiernos (alguna de ellas paradójica, pues nada tienen que ver con la función pública) las que han roto el consenso alcanzado en su momento.

Han sido las siguientes:

LEYES MODIFICADORAS DEL EBEP

Ley 40/2007 de Medidas en materia de Seguridad Social.

RDL 8/2010 de Medidas extraordinarias para reducir el déficit público.

Ley 39/2010 de Presupuestos Generales del Estado para el año 2014.

Ley 26/2011, de adaptación normativa a la Convención Internacional sobre los derechos de las personas con discapacidad.

Ley 27/2011, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social.

RDL 20/2012 de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y fomento de la competitividad.

Ley Orgánica 9/2013 de control de la deuda comercial en el sector público.

Ley 27/2013 de Reforma Local.

Ley 15/2014 de racionalización del sector público y otras medidas de reforma administrativa.

RDL 1/2015 de mecanismo de 2ª oportunidad, reducción de carga financiera y otras medidas de orden social (tramitada como Ley 25/2015).

RDL 10/2015 de créditos extraordinarios y suplemento de crédito y otras medidas en materia de empleo público.

Ley Orgánica 9/2015, del Régimen de Personal de la Policía.

Ley 25/2015, de mecanismo de segunda oportunidad, reducción de la carga financiera y otras medidas de orden social.

Ley 26/2015 de protección a la infancia y a la adolescencia.

Ley 48/2015 de Presupuestos Generales del Estado para 2016.

Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el Texto Refundido del EBEP.

Es más, tras la aprobación del Real Decreto Legislativo 5/2015, se han vuelto a producir otras tres modificaciones adicionales, también unilaterales:

- ◆ Ley 6 /2018 de Presupuestos Generales del Estado para 2018.
- ◆ Ley orgánica 3/2018 de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales.
- ◆ RDL 6/2019 de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación.

Modificaciones que han alterado el equilibrio y consenso alcanzado en su momento, pues salvo excepcionales mejoras derivadas de la jurisprudencia y Directivas europeas (incremento cupo de acceso de personas con discapacidad, ampliación permiso paternidad/nacimiento, interrupción de vacaciones en caso de enfermedad y su disfrute posterior, permiso de gestación), la mayoría se han dirigido a recortar derechos, resumibles en:

- ◆ Limitación de la negociación colectiva, facilitando el incumplimiento unilateral de los Pactos, Acuerdos y Convenios.
- ◆ Supresión jubilación parcial.
- ◆ Atribución de carácter básico a materias que eran de mínimos (jornada, vacaciones, permisos, etc.).

Y es que, no por haber padecido las negativas modificaciones impuestas por el Gobierno, las hemos asumido, pues el EBEP resultante es difícilmente reconocible con respecto al que se aprobó hace trece años, reduciendo derechos y reordenando las competencias (recentralización) de las Administraciones Públicas en la regulación de diversas materias. Por consiguiente, exigimos una reforma parcial del mismo.

El acuerdo de 9 de marzo de 2018, para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, restituye derechos, pero aún quedan varias de las negativas modificaciones del Gobierno en el EBEP.

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 (posibilidad de negociar una jornada inferior a las 37,30, no de deducción retribuciones en IT, etc.) y Retribuciones.

Pero, insistimos, aún quedan muchas rémoras que conviene revisar, resumibles en las siguientes:

- ◆ Una cuestión clave, incluida en el EBEP, fue la jubilación parcial, para que posteriormente se concretara reglamentariamente. Asunto suprimido íntegramente por el RDL 20/2012, que elimina toda referencia a dicha posibilidad, que sí está en vigor en el sector privado.
- ◆ La negociación colectiva de los empleados públicos se ve muy restringida, mediante el posible incumplimiento de Pactos, Acuerdos y Convenios por las Administraciones Públicas, ya que casi cualquier circunstancia constituye una “causa grave de interés público”.
- ◆ Los permisos y vacaciones, que se regulaban con carácter de “mínimo común denominador” con posibilidad de mejora mediante la negociación, se ha visto sustituida por un “sálvese quien pueda” a la hora de regular la materia, lo que genera diferencias injustas entre Administraciones y empleados públicos.
- ◆ Y qué decir de la “militarización” de las Administraciones Públicas, estableciendo el posible acceso de militares a la administración civil manteniendo los aspectos más positivos de su condición militar, completados por las condiciones más ventajosas del personal funcionario de carrera.
- ◆ Tampoco la libertad sindical se ha visto libre del ánimo reaccionario del Gobierno, pues se procede a reordenar (reducir) las unidades electorales, concentrando las mismas en detrimento de aquellos centros de trabajo que presentan una serie de peculiaridades que aconsejan el mantenimiento de un espacio específico de representación para sus empleados públicos.

Pero, además de que se restituyan a los empleados públicos las materias pendientes, se hace preciso:

- ◆ Adaptar los contenidos del EBEP a los procesos de digitalización, nuevas tecnologías, protección de datos, transparencia, etc. que inciden directamente en las condiciones de trabajo de los empleados públicos.
- ◆ La necesaria redefinición de alguna materia que ha quedado desfasada o no ha cumplido con los objetivos perseguidos (clasificación, estabilidad laboral, etc.).

Resultando imprescindible cumplir las expectativas de los empleados públicos en las siguientes materias:

- ◆ La carrera horizontal y la promoción profesional.

- ◆ Un nuevo y más objetivo sistema retributivo.
- ◆ Reducción de la tasa de temporalidad.
- ◆ Limitación de los nombramientos de personal eventual.
- ◆ Protagonismo de la Negociación Colectiva en la determinación de las condiciones de trabajo y la obligatoriedad de los pactos, acuerdos y convenios.
- ◆ Mayor flexibilidad y desarrollo de los permisos vinculados a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.
- ◆ Respeto pleno a los principios de igualdad, mérito, capacidad y publicidad en el acceso y provisión de puestos.
- ◆ Puesta en práctica de Planes de ordenación para una mejor planificación de recursos humanos.
- ◆ Correcto y eficaz desarrollo del nuevo Grupo “B” (título de técnico superior).
- ◆ Mayor periodicidad, transparencia y amplitud de los mecanismos de provisión de vacantes y la movilidad voluntaria, fundamentalmente entre administraciones.
- ◆ Una mayor adaptación de las situaciones administrativas a las nuevas necesidades sociales, profesionales, personales, etc.
- ◆ Una mayor y mejor formación continua y cualificación profesional.

