

SOBRE EL ACUERDO ESTATAL DE MEJORA DE EMPLEO Y CONDICIONES

Las informaciones relativas a la firma del “II Acuerdo de mejora del empleo público y de condiciones de trabajo” del pasado viernes han suscitado algunas dudas que desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** hemos de aclarar:

Las medidas contenidas en el Acuerdo firmado no se pueden ejecutar en tanto en cuanto no se apruebe la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2018 y será a partir de entonces y en función de lo incluido en ella, cuando veamos en qué términos y condiciones se desarrolla su aplicación.

CSIT UNIÓN PROFESIONAL no comparte el triunfalismo de quienes pretenden trasladar que estas medidas suponen la recuperación de los derechos laborales que fueron sustraídos a los empleados públicos desde la unilateralidad y mediante Decreto, dado que su planteamiento en el Acuerdo firmado no garantizan esa recuperación, sino que **solo abre la posibilidad de recuperarlos en un futuro, mediante negociación colectiva, en algunas Administraciones Públicas y que, por desgracia, puede no llegar a muchos trabajadores.** En este sentido, desde **CSIT UNIÓN PROFESIONAL**, entendemos que lo que se nos suprimió por decreto a todos los empleados públicos a la vez, debería ser restituido de la misma manera.

- Respecto a **retribuciones para el personal al servicio del sector público**, en ningún caso hay una recuperación del poder adquisitivo que hemos ido perdiendo históricamente dado que hay que descontar el IPC anual, por lo que el incremento retributivo fijado por año resulta insuficiente: en 2018, un 1,5 %; en 2019, un 2,25 % y en 2020, un 2 %. Prevé un posible incremento variable, ligado a un crecimiento del PIB igual o superior al 2,5% y si en 2020 se cumple el objetivo de déficit público, habría una subida adicional en 2021. Cada Administración Pública determinará si destina un porcentaje de su masa salarial a **Fondos Adicionales** y solo aquellas con superávit podrán llegar al 0,3 % /año.
- Respecto a las **medidas de empleo**, lamentablemente el Acuerdo no elimina la tasa de reposición, condicionando la OPE al albur de lo que decida cada Administración Pública y lo limita según su cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria, deuda y regla de gasto. Cada Administración Pública dispondrá, o no, una tasa adicional para la estabilización, en la que podrá incluir como sector prioritario algunos ámbitos hasta el momento no considerados tales.
- Sobre **jornada de trabajo**, el Acuerdo establece un **promedio semanal de 37,5 h: en ningún caso se fija la vuelta a las 35 h/ semana**, a pesar de que los sindicatos firmantes aseguran haberlo conseguido. Cada Administración podría crear una **bolsa de horas de libre disposición**, de hasta un 5 % de la jornada anual, recuperables y justificadas para la conciliación, así como un **sistema específico de jornada continua**, previa negociación colectiva.
- Cada Administración podrá determinar, previa negociación, la **recuperación del 100 % de las retribuciones en situaciones de I.T.**
- Y otras medidas encaminadas a conseguir la igualdad entre los empleados públicos.

A efectos prácticos, este acuerdo está condicionado a su inclusión o no, en la Ley de Presupuestos Generales del Estado 2018, a su tramitación parlamentaria, si la hubiere, y a sus posibles modificaciones, así como la traslación de las medidas recogidas en el mismo. Por ello, **CSIT UNIÓN PROFESIONAL** informará puntualmente de aquellas medidas que finalmente se hagan efectivas y de la repercusión para los empleados públicos afectados.

Diferencia^te



www.csit.es
91.594.39.22
91.594.39.95
91.594.39.87
csit@csit.es

ÚNETE A NOSOTROS EN:



Descárgate la APP:

