

Recuperación de los derechos arrebatados a las empleadas y empleados públicos: ni un paso atrás

Hay recuperar el gasto social anterior a la crisis y garantizar los derechos de la ciudadanía que la crisis ha puesto en riesgo

En estos momentos en los que se están discutiendo los Presupuestos Generales del Estado y están en pleno proceso importantes reformas legislativas, como la derogación de la reforma laboral, CCOO considera absolutamente imprescindible un aumento del gasto público en los servicios que garantizan los derechos de la ciudadanía. Se debe garantizar la financiación de la sanidad, los servicios sociales, la educación y la dependencia. También es preciso mejorar el resto de los servicios de las administraciones públicas, claramente mermados durante el período de austeridad extrema, incrementar las inversiones en materia de logística e infraestructura, cohesión social y territorial, y una mayor apuesta por la I+D+i, digitalización, formación y cualificación de las empleadas y los empleados públicos. Requerirán de una especial dedicación los servicios públicos que atienden a las personas migrantes y refugiadas.

Respecto a las condiciones laborales en el sector público, CCOO recrimina al Gobierno el incumplimiento de los compromisos adquiridos con el sindicato. Se tienen que cumplir el resto de las materias que aún están pendientes de resolver del II Acuerdo para la mejora del empleo público de 2018 y, más recientemente, del Acuerdo de 5 de julio de 2021. Asimismo, es necesaria la constitución de la Comisión de Seguimiento, así como la negociación de un III Acuerdo Bidual para seguir trabajando en la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo y salariales.

Una labor imprescindible para lograr la recuperación de los derechos arrebatados a más de tres millones de empleadas y empleados públicos, con la excusa de la crisis económica, a los que, en concreto, se les debe garantizar:

- Salarios:** es necesario seguir progresando en la recuperación del poder adquisitivo perdido por las empleadas y los empleados públicos durante la crisis. Se perdieron entre 11 y 18 puntos de capacidad de compra, y solo se han recuperado 4 hasta ahora. El Gobierno impuso, sin negociación, una subida salarial del 0,9% en 2021 y, ahora, en el Proyecto de Ley de PGE de 2022, la subida presupuestada es del 2%.
CCOO considera insuficientes estas subidas porque se alejan de los objetivos marcados de recuperación del poder adquisitivo, se siguen desvinculando del IPC y ni siquiera logran el mantenimiento de salarios, como así se ha garantizado para las pensiones o la subida por encima del IPC para las pensiones más bajas. Es una medida que, además, es ineficiente para incrementar la demanda interna, necesaria para el crecimiento del PIB del país.
- Fondos adicionales:** se deben recuperar, garantizando su puesta en marcha y cumplimiento, y verse incrementados para reducir o eliminar la brecha salarial de género. También se han de contemplar las partidas suficientes que den respuesta a las justas demandas para, entre otros, abordar las deficiencias y adaptaciones en las relaciones de puestos de trabajo (RPT), carrera, cualificación y clasificación profesional, así como la valoración de puestos de trabajo, que debe trasladarse a los convenios colectivos y/o acuerdos. Los fondos adicionales son parte de las retribuciones y, por tanto, su reparto es de obligado cumplimiento.
- Empleo:** es urgente recuperar el empleo público perdido y rejuvenecer las plantillas, algo inaplazable ante la edad avanzada, próxima a la jubilación, de un altísimo porcentaje de los empleados públicos. En caso contrario, se pondría en riesgo la continuidad de los servicios públicos con eficacia, calidad y universalidad de la prestación.

Igualmente se tienen que acometer los cambios necesarios para el correcto desarrollo de los procesos de modernización y digitalización de las administraciones públicas sin que esto suponga pérdida de empleo, en desarrollo del Componente 11 del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia.

4. **Estabilización del empleo:** Conforme se ha recogido en el nuevo Acuerdo de 5 de julio de 2021, junto a los anteriores de 2017 y 2018, la temporalidad debe situarse por debajo del 8% en todo el sector público a finales de 2024, compromiso adquirido igualmente en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia comprometido con la UE. Estos procesos deben realizarse con las máximas garantías jurídicas, como entendemos que ocurrirá en el trámite parlamentario tras la convalidación del RDL 14/2021, para conseguir los objetivos de dar estabilidad a las plantillas y acabar con la lacra que supone la temporalidad.
Asimismo, se tiene que contemplar la totalidad del sector público empresarial, así como los centros de investigación, no solo en puestos estructurales, sino en todos aquellos que deben ser considerados estructurales, cubiertos en muchos casos de manera alegal, ilegal o en fraude de ley, a través de figuras como programas, obras y servicios, apoyos, etc.
En ningún caso se debe permitir la amortización de las plazas y se tiene que cumplir con la adaptación del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), ya materializada conforme al Acuerdo 5 de julio y demás normas de aplicación, de modo que evite el fraude o abuso en la contratación temporal, reflejando claramente las sanciones disuasorias ante tales abusos y evitando cualquier tipo de discriminación entre personal fijo y temporal.
Es necesario eliminar cualquier limitación en la tasa de reposición para hacer realmente efectiva y duradera la reducción de la temporalidad a menos del 8% de las plantillas en todos los sectores públicos y permitir la recuperación del empleo público perdido.
5. Resulta imprescindible constituir una mesa de interlocución del sector público empresarial y centros de investigación del sector público, como espacio de diálogo, bajo el respeto a la negociación colectiva en cada ámbito, así como para la evaluación, consideración y/o negociación de aquellas iniciativas, conflictos y propuestas que sean oportunas para dar respuesta a decenas de miles de trabajadoras y trabajadores de estos sectores.
6. **Jornada:** recuperar y extender la jornada de 35 horas, con las adaptaciones oportunas en los diferentes sectores para hacerla realmente efectiva, desvinculándose de los objetivos de déficit, algo aún pendiente en muchas administraciones públicas y sector público empresarial.
7. **Igualdad:** aprobación de los planes de igualdad y de medidas de corresponsabilidad y conciliación, además de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.
8. **Clases pasivas:** incremento sustancial de haberes reguladores de los grupos del A2 al E, para evitar que se siga deteriorando la calidad de las pensiones de clases pasivas.
9. **Estatuto Básico del Empleado Público:** además de la modificación llevada a cabo, para la adaptación de la Directiva Comunitaria 1999/70 tras la firma del Acuerdo de 5 de julio, resulta necesario y urgente el desarrollo del Estatuto, pendiente desde su publicación en 2007. Nos referimos tanto a la garantía de cumplimiento de los acuerdos como a la mejora para el acceso al empleo público, la obligatoriedad de resolver las ofertas de empleo público (OEP), la agilización de los procesos selectivos, con convocatorias con carácter anual que contemplen especialmente las plazas vacantes ocupadas por personal temporal, la provisión y promoción interna, la carrera profesional, la evaluación del desempeño, cualificación y clasificación profesional, la culminación de la disposición transitoria tercera (clasificación profesional), la movilidad interadministrativa, la regulación del teletrabajo, la jubilación parcial del personal funcionario, etc.

Con este objetivo, CCOO va a poner en marcha un proceso de movilizaciones para reivindicar el cumplimiento de los acuerdos alcanzados en la Función Pública, con el objetivo de lograr la negociación de un tercer Acuerdo bianual de legislatura con las materias que están pendientes, entre otras las afectadas por los Presupuestos Generales del Estado de 2022 (como el mantenimiento del poder adquisitivo y la eliminación de tasa de reposición, entre otros) y el desarrollo del EBEP (carrera y promoción profesional, etc.).



Madrid, a 28 de octubre de 2021