



Valoración del II Acuerdo sobre Mejora del Empleo Público (09/03/2018)

1. Retribuciones.

1.1. Análisis.

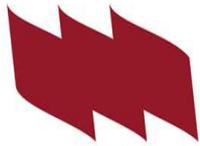
Proceder a la valoración del contenido retributivo del presente Acuerdo, firmado por el ministro de Hacienda y Función Pública, Cristóbal Montoro, y las organizaciones sindicales CCOO, CSI-F y UGT, entraña serias dificultades por la inclusión de numerosos elementos de incertidumbre, vinculados al cumplimiento de determinados objetivos macroeconómicos, como la evolución del PIB o del objetivo de déficit de las Administraciones Públicas que, por su propia naturaleza, son meras previsiones que solo se confirmarán, o no, con el paso del tiempo.

TABLA I - ASPECTOS RETRIBUTIVOS DEL II ACUERDO SOBRE MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO

AÑO	Δ FIJO (%)	F. ADDIC (%)	Δ VARIABLE 1 (%)	Δ VARIABLE 2 (%)	LEYENDA (*, **)
2018	+1.50	+0.20	+0.25*		* Vinculada a un incremento del PIB igual o superior al 3'1% en 2017 * A pagar a partir de 1 de julio de 2018
2019	+2.25	+0.25	+0.25*		* Vinculada a un incremento del PIB igual o superior al 2'5% en 2018 * A pagar a partir de julio de 2019 * Si el crecimiento es inferior a la previsión, se reducirá en la misma proporción
2020	+2.00	+0.30	+1.00*	+0.55**	* Vinculada a un incremento del PIB igual o superior al 2.5% en 2019 * A pagar en julio de 2020 * Si el crecimiento es inferior a la previsión, se reducirá en la misma proporción ** Si se cumple el objetivo de déficit presupuestario en 2020 ** A pagar en 2021
TOTAL	+5.75	+0.75	+1.50	+0.55	

Por tanto, la primera valoración que tenemos que hacer, y no precisamente positiva, es que el Acuerdo anuncia públicamente un incremento de las retribuciones de los empleados y empleadas públicos del 8'75% en tres años, cuando en realidad la parte segura es del 6'5% y, del resto, el 1'5% evolucionará paralelamente al comportamiento del PIB, mientras que el 0'55% se vincula íntegramente al cumplimiento del objetivo de déficit de las AAPP en 2020. Se trata de un mensaje con poco rigor y peca de exceso de optimismo.

Para realizar una aproximación valorativa hay que contrastar primero los datos sobre los aumentos retributivos con la previsión de la evolución del IPC para el periodo 2018-2020 y, seguidamente



estimar las previsiones del mismo Gobierno y otros organismos y entidades financieras sobre la previsión de la evolución del PIB y del déficit público para este mismo periodo, lo que permitirá hacer la comparación con los objetivos marcados por estos indicadores en el Acuerdo.

A) Aumentos fijos.

El Acuerdo contempla (Tabla I) para sus tres años de vigencia, un incremento lineal fijo del 5'75%, más un 0'75% para fondos adicionales que no afectará a todo el personal público por igual, ya que se aplicará a programas de productividad y eficiencia, revisión de complementos específicos entre puestos de trabajo con funciones equiparables, homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. Sin embargo, para facilitar la valoración, haremos la abstracción de que ambos incrementos resultarán de la aplicación lineal y, en consecuencia, sumen un total de un 6'5% de incremento salarial.

Ahora bien, aunque el Acuerdo no hace ninguna referencia a la evolución del IPC, desde la Confederación Intersindical consideramos que sí se tiene que contemplar para poder saber si, en realidad, se va a recuperar el poder adquisitivo perdido como consecuencia de las congelaciones salariales de los últimos años y de los escasos aumentos de 2016 y 2017 (1%). En este sentido, las previsiones de variación del IPC para los años de vigencia del Acuerdo son:

PREVISIÓN DE LA EVOLUCIÓN DEL IPC EN EL PERÍODE 2018-2020

ENTIDAD	2018	2019	2020	DIFERENCIA
BANCO DE ESPAÑA*	+1.5	+1.4	+1.7	+4.6
FMI*	+1.2	+1.4	+1.6	+4.2

*Fuente: Banco de España

https://www.bde.es/f/webbde/GAP/Secciones/SalaPrensa/NotasInformativas/Briefing_notes/es/Presentacion_Proyecciones_Diciembre_2017.pdf

*Fuente: Expansión <http://www.expansion.com/economia/2017/01/30/588f5554e5fdeafd3f8b45f6.html>

Si hacemos una media de las previsiones de la evolución del IPC (+4'4) y le restamos el aumento salarial real fijo, **el aumento real objetivo en tres años es de un 2'1%**. Una cantidad ridícula si la comparamos con la pérdida de poder adquisitivo experimentada por los empleados y empleadas públicos desde 2010: basándonos en los datos sobre variación del IPC que facilita el INE, desde enero de 2010 hasta noviembre de 2017 la variación del IPC acumulada ha experimentado un incremento del 11'6%, mientras que las retribuciones del personal público han estado congeladas, excepto en 2016 y 2017 que se incrementaron en 1%. A esta pérdida neta de poder adquisitivo de un 9'6% hay que añadir el recorte retributivo del 5-7% que aplicó el gobierno de Zapatero en 2010, con lo cual, y obviando otros recortes salariales no menos importantes aplicados por las CCAA, se podría cuantificar la pérdida de poder adquisitivo en una horquilla que se sitúa entre el 14'6 y el 16'6%.



B) Aumentos variables vinculados a la evolución del PIB.

El Acuerdo contempla un aumento salarial de un 0'25, 0'25 y 1%, si el PIB experimenta unos incrementos del 3'1, 2'5 y 2'5% para 2017, 2018 y 2019 respectivamente, estableciendo la condición de que, si resulta inferior a los objetivos definidos, el incremento retributivo experimentará una reducción proporcional.

Atendiendo a las previsiones de incremento del PIB según diversos organismos, las estimaciones son las siguientes:

PREVISIÓN DE LA EVOLUCIÓN DEL PIB PARA EL PERÍODO 2017-2019

ENTIDAD	2017	2018	2019
BANCO DE ESPAÑA	+3.1	+2.4	+2.1
FMI*	+3.1	+2.1	+2.0
GOBIERNO*	+3.0	+2.6	+2.5
MEDIA	+3.1	+2.4	+2.2

*Expansión: <http://www.expansion.com/economia/2017/10/10/59dc64da468aeb161b8b4676.html>

* Gobierno de España: http://www.lamoncloa.gob.es/consejodeministros/referencias/documents/2017/refc20170703e_2.pdf

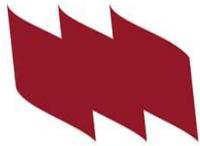
Estas previsiones hay que cogerlas con pinzas, especialmente si son a largo plazo; solo se tiene que hacer un seguimiento de la hemeroteca para comprobar cómo van variando con el paso del tiempo y según van consolidándose los datos económicos del ejercicio en cuestión. A pesar de esta incertidumbre, haremos un ejercicio de imaginación, supondremos como válida la media de las tres previsiones y aplicaremos las proporciones reflejadas en la tabla anexa al Acuerdo, en función de la evolución del PIB.

AÑO	ESTIMACIÓN MEDIA PIB	Δ VARIABLE 1
2017	+3.1	+0.25
2018	+2.4	+0.20
2019	+2.2	+0.40
TOTAL		+0.85

Está claro que estos aumentos retributivos se aplicarán en los ejercicios posteriores y no en los del año en el que se calcula el PIB. A partir de esto, la estimación que hacemos del aumento retributivo total del período de vigencia del Acuerdo es de un 0'85% adicional, **que sumado al aumento fijo da una cantidad global de un 2'95%.**

C) Aumentos variables vinculados al cumplimiento del objetivo de déficit de 2020.-

Por último, el Acuerdo contempla un aumento del 0'55% aplicable en 2021, si se cumple el objetivo de déficit público en 2020. El objetivo de déficit de las Administraciones Públicas para 2020 se sitúa, según el Gobierno del Estado, en un -0'5% del PIB, mientras que la Autoridad Fiscal Independiente (AIReF) lo sitúa en un -1'5%, el FMI en un -2'1% y el Banco de España en un -1'8%: un amplio



abanico de cifras negativas que, a simple vista, hacen difícil creer que pueda cumplirse el objetivo de déficit en 2020, cuanto menos porque podemos entrar en un período de desaceleración económica tal como indican los datos de evolución del PIB. En este estado de cosas, será poco probable que se pueda incluir en el cómputo del aumento retributivo total la referencia al 0'55% a la que alude este apartado.

Por otra parte, la redacción del texto es confusa, en el sentido que no especifica si el aumento se hará efectivo en 2021 con carácter retroactivo a 2020, o si simplemente será considerado como un aumento adicional al que se pueda pactar en 2021. Hay que advertir que sólo en el primer caso sería computable a efectos del actual Acuerdo.

* Boletín Oficial de Las Cortes: http://www.congreso.es/public_oficiales/L12/CONG/BOCG/D/BOCG-12-D-192.PDF#page=15

* RTVE: <http://www.rtve.es/noticias/20170510/autoridad-fiscal-independiente-calcula-deficit-del-15-2020-frente-05-del-gobierno/1543581.shtml>

* Hispanidad: <http://www.hispanidad.com/el-banco-de-espana-rebaja-en-la-prevision-de-crecimiento-para-2018-y-2019-por-culpa-del-secesionismo.html>

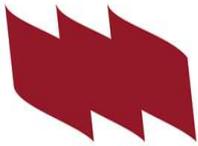
1.2. Valoración.

Por las razones expuestas, y con la prudencia que requiere una situación económica internacional bastante voluble, desde la Confederación Intersindical **estimamos el aumento retributivo para el período 2018-2020 en un 2'95% real**. Con estos datos, la valoración nunca puede ser positiva, y más si hablamos de recuperación del poder adquisitivo perdido.

El contenido retributivo del Acuerdo es confuso y está sujeto a excesivos condicionantes futuros que lo convierten en una entelequia difícil de valorar y, al mismo tiempo, susceptible de titulares grandilocuentes en los medios de comunicación que nada tienen que ver con la realidad. El aumento retributivo del personal de las Administraciones Públicas que anuncian, superior al 8% en tres años, puede quedarse en el espejismo de un 2'95% si la evolución de los macroindicadores económicos, tanto del IPC, del PIB o del déficit público no es muy favorable. Y todo apunta a que hay muchas posibilidades de que así sea.

Para la Confederación Intersindical, con este Acuerdo retributivo se ha pretendido esconder, con promesas e ilusiones económicas sin fundamento, una cruda realidad: un aumento que a duras penas llega a un 3 % en tres años, mientras que las trabajadoras y trabajadores públicos arrastramos a nuestras espaldas una pérdida de poder adquisitivo que perfectamente puede alcanzar el 16'6 % desde 2010. Pensamos que tanto el ministro de Hacienda como las organizaciones sindicales firmantes, CCOO, UGT y CSI-F, por razones diferentes, pretender consolidar la repercusión de la crisis económica en las trabajadoras y trabajadores públicos: el primero, porque nunca ha creído en los servicios públicos y en la dignidad de la clase trabajadora y, los otros, porque han carecido de perspectiva global y a largo plazo de las consecuencias de este Acuerdo.

La Confederación Intersindical denuncia públicamente la penosa realidad que se esconde tras unas cifras del todo quiméricas y sigue reivindicando la recuperación plena del poder adquisitivo del personal de las Administraciones Públicas.



2. Empleo.

2.1. Análisis.

Respecto a la tasa de reposición para 2018, el Acuerdo diferencia entre las Administraciones Públicas que hayan cumplido con el objetivo de estabilidad presupuestaria, deuda y regla de gasto y las que no:

- En el primer caso, la tasa de reposición será de un 100% para todos los sectores y, además, prevé un 8% adicional sobre la tasa de reposición en aquellos sectores donde sea necesario un refuerzo.
- Para las Administraciones que no hayan cumplido los objetivos, la tasa de reposición será de un 100% en los sectores considerados prioritarios y de un 75% en los que no lo sean. Además, se prevé un 5% adicional sobre la tasa de reposición de aquellos sectores donde sea necesario un refuerzo.

El porcentaje adicional de la tasa de reposición se aplicará preferentemente en los sectores prioritarios o cuando se den las circunstancias de establecimiento de nuevos servicios públicos, incremento de la actividad estacional o un alto volumen de jubilaciones.

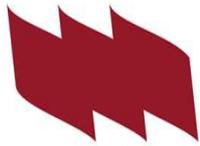
Por último, se establece una tasa de reposición del 115% para los sectores de cuerpos y fuerzas de seguridad del Estado, policía autonómica y local.

2.2. Valoración.

Es una obviedad que la prestación de servicios públicos de calidad requiere no solo mantener las plantillas actuales, sino que en muchos casos es imprescindible su aumento para atender los incrementos de demanda y el establecimiento de nuevos servicios. Al mismo tiempo, es una reivindicación totalmente justa que estas plantillas estén provistas de personal fijo, con la finalidad de dotarlo de estabilidad laboral.

Esta premisa es válida para cualquier administración, haya cumplido o no los objetivos de estabilidad presupuestaria. Por esta razón, desde la Confederación Intersindical no se entiende esta distinción ni el trato diferente entre unas administraciones y otras y, con más motivo, si consideramos que en determinadas ocasiones el incumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria está motivado por un déficit flagrante e injusto de financiación por parte del Estado.

Sabemos que, por parte del ministro Montoro y de sus antecesores, existe una directriz no escrita de discriminar financieramente a determinadas Comunidades Autónomas y Entidades Locales que, por razones políticas, no encajan en su ideario centralista y centralizador. Y sorprende alarmantemente que sindicatos como CCOO, CSI-F y UGT, que en esos territorios reivindican una financiación justa, entren ahora en el juego discriminatorio de Montoro y penalicen aún más a las instituciones autonómicas y locales afectadas con restricciones en la tasa de reposición por no



cumplir con los objetivos de déficit, y a sus ciudadanas y ciudadanos con servicios públicos mal dotados, aparte de castigar al personal temporal de esas administraciones con obstáculos para la estabilización del trabajo.

Se trata de contradicciones entre los discursos y los hechos a las que ya estamos acostumbrados, pero no por eso vamos a dejar de desenmascararlas ante la opinión pública, ni dejamos de advertir a las instituciones que reflexionen sobre la confianza que otorgan a las organizaciones sindicales mencionadas al considerarlas interlocutores únicos y exclusivos. La lealtad institucional no es tan sólida como se pretende dar a entender.

3. Jornada de trabajo y conciliación.

3.1. Análisis.

El Acuerdo ratifica que la jornada ordinaria será de 37'5 horas semanales. Sin embargo, permite que las administraciones públicas puedan establecer otras jornadas ordinarias, atendiendo a las características de los turnos de trabajo o a la penosidad. Esta excepción solo podrán aplicarla aquellas administraciones que hayan cumplido los objetivos de estabilidad presupuestaria.

Por otra parte, se prevé la posibilidad de establecer bolsas de horas, hasta un 5% de la jornada anual, de libre disposición y carácter recuperable para la conciliación familiar y laboral, así como el establecimiento de la jornada continua para el supuesto de cuidado de menores de 12 años o discapacidad.

3.2. Valoración.

En lo que respecta a otras modalidades de jornada, la valoración es exactamente la misma que para el punto anterior. A pesar de quedar excluido el personal de algunas administraciones públicas, la posibilidad de poder establecer otros tipos de jornada diferentes a las 37'5 horas semanales siempre es bien recibida; otra cuestión es si la hipotética reducción de jornada va acompañada del correspondiente incremento de plantilla y si la legislación básica lo permite.

Respecto a la bolsa de horas recuperables y la jornada continua relacionada con la conciliación de la vida familiar y laboral, todo dependerá de las especificidades y limitaciones cada puesto de trabajo.

4. Incapacidad temporal.

Se permite a las administraciones públicas, previa negociación colectiva, suplementar las retribuciones en situación de incapacidad temporal hasta el 100%.