

ACUERDO PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

AHORA, NOSOTROS.
AHORA, NOSOTRAS.

ACUERDO PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA.

Las medidas de ajuste presupuestario y del control del déficit público han desencadenado durante la época de la crisis económica mermas significativas que han afectado entre otros aspectos a las retribuciones del personal, sus incrementos y a otras importantes condiciones de trabajo.

Precisamente la distribución constitucional de las competencias entre el Estado y las Comunidades Autónomas ha sido la que ha posibilitado que, mediante la legislación básica estatal, se haya condicionado la adopción de acuerdos de esta Mesa General de Negociación y de otras Mesas de Negociación al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera que resultado del esfuerzo conjunto han mantenido la prestación de los servicios públicos.

En este contexto resulta necesario adoptar medidas de carácter presupuestario que posibiliten de forma paulatina la recuperación de algunos de los derechos de los empleados públicos, por lo que resulta ineludible que algunas de las medidas se proyecten a dos ejercicios presupuestarios.

No obstante, las partes de esta Mesa General de Negociación han tenido como objetivo común la apertura y afianzamiento de una senda de recuperación de los derechos de los empleados públicos y de sus condiciones de trabajo. Este objetivo común y la apuesta por la estabilidad en el empleo dentro del marco de sostenibilidad y mejora de la calidad de los servicios públicos son el objetivo que pretende lograrse con el fin de avanzar en la mejora de la gestión pública.

Por cuanto antecede, esta Mesa General de Negociación adopta el siguiente

ACUERDO

PRIMERO.- Objeto.

El presente Acuerdo tiene por objeto establecer un régimen común que determine y enmarque la negociación de las condiciones de trabajo del personal al servicio de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

SEGUNDO. - Ámbito de aplicación.

El Acuerdo será de aplicación al personal funcionario, estatutario y laboral de la Administración General, los Organismos Públicos y Entidades de Derecho Público de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria.

TERCERO. - Incremento retributivo para el personal funcionario, estatutario y laboral.

Resultado de la aplicación directa de la legislación básica estatal al personal funcionario, estatutario y laboral ha supuesto una incuestionable pérdida de su poder adquisitivo, si bien las leyes de Presupuestos de Cantabria han contemplado los incrementos retributivos cuando la normativa estatal lo ha permitido. En este contexto normativo y de la estructura de la negociación colectiva establecida en el EBEP se ha alcanzado a nivel estatal un Acuerdo el 9 de marzo con las organizaciones sindicales CSIF, UGT y CCOO el cual posibilita un incremento plurianual de retribuciones, incremento, que en lo que al ejercicio de 2018 ya se incluye en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

Asimismo, esta materia ya fue contemplada en la reunión de la Mesa General de Negociación de 36.3 del EBEP, celebrada el día 31 de julio.

A la vista de lo anterior esta Mesa General de Negociación acuerda:

1.- Que las retribuciones del personal funcionario, estatutario y laboral se incrementarán de manera progresiva durante el trienio 2018-2020, acumulando una subida del 8,79%, o en su caso, la subida máxima que se establezca en la legislación básica estatal.

Por lo que al año 2018 se refiere esta subida se ha cristalizado con la retribución de un incremento de 1,5 por ciento la cual ha llevado la acreditación de los correspondientes atrasos desde el 1 de enero.

Asimismo, se han incrementado las retribuciones en un 0,25% adicional con efectos de 1 de julio de 2018, con ocasión de la aprobación del Consejo de Ministros en los términos previstos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018. Esta se acreditó en la primera nómina tras dicha aprobación, en los sectores donde fue posible. En todo caso deberán acreditarse con los atrasos que correspondan.

Durante los años 2019 y 2020 se aplicarán los incrementos retributivos que permita la legislación básica estatal.

2.- Respecto al personal laboral, la distribución y aplicación individual de estos incrementos retributivos se producirá, en su caso, a través de la negociación colectiva.

3.- Fondos adicionales:

a) Tanto el referido Acuerdo de 9 de marzo de 2018 como del artículo 18. Dos de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 contempla, asimismo, la posibilidad de incrementar adicionalmente la masa salarial previa negociación colectiva. Para ello, durante los años 2018 a 2021 estos fondos adicionales se generarán, en una cantidad equivalente al 1,35% de la masa salarial, que es el porcentaje máximo permitido por la legislación básica estatal, de acuerdo con la distribución y cuantía que se señala para cada una de las anualidades:

- Año 2018: 0,20% de la masa salarial.
- Año 2019: 0,25% de la masa salarial. Este porcentaje se incrementará en un 0,05% adicional en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2018.
- Año 2020: incremento del 0,30% de la masa salarial.
- Año 2021: incremento del 0,55%, de la masa salarial, si se cumple el objetivo de déficit en 2020.

b) En todo caso, el destino del porcentaje de incremento de la masa salarial se fijará conforme a las prioridades determinadas por Consejo de Gobierno, previa negociación en las Mesas Sectoriales o en el ámbito que corresponda respecto del personal laboral.

c) La generación de fondos adicionales en los ejercicios 2019 a 2021 está supeditada, en todo caso, a su regulación en la legislación básica estatal.

CUARTO. - Oferta de Empleo Público.

Ha sido una constante de las organizaciones sindicales representadas en esta Mesa General de Negociación, que se promueva por la Administración la elaboración y convocatoria de ofertas de empleo público que posibiliten disponer del personal necesario para atender los servicios públicos con los adecuados niveles de calidad en cada uno de los sectores y al

mismo tiempo dotar a las plantillas de una de estabilidad en el empleo que suponga una merma de los niveles de temporalidad.

El Acuerdo estatal del pasado 9 de marzo inicia un avance significativo en esta pretensión ya que posibilita la ampliación de los límites de la tasa de reposición, constituyéndose en palanca definitiva para que la Ley de Presupuestos Generales del Estado para este año 2018 haya incorporado una regulación que promueve la reducción de la tasa de temporalidad, que si bien sigue subsistiendo la obligación de aplicar la tasa de reposición, la ampliación viene a detener y contener la pérdida de dotación de efectivos en servicios y sectores con déficit de personal.

No obstante, lo anterior, esta Mesa General de Negociación ha expresado de forma reiterada la necesidad de eliminar la tasa de reposición de efectivos por entender que es una medida que no propicia la mejora en la calidad de la prestación del servicio público. Así, en cuanto la normativa básica estatal lo posibilite, se procederá a tener en cuenta esa medida y a su desaparición en el ámbito de aplicación de este acuerdo.

1.- Oferta de Empleo Público Ordinaria.

1.1 De acuerdo con lo anterior y al haber cumplido la Comunidad Autónoma de Cantabria el objetivo de estabilidad presupuestaria y de déficit, así como la regla de gasto, y con el objetivo de contribuir a la creación de empleo público estable y de calidad, así como a que la dotación de recursos humanos de los servicios públicos sea suficiente y adecuada a las necesidades que exige su prestación, esta Mesa General acuerda:

a.- Que el número de plazas a incluir en las Ofertas de Empleo Público ordinarias correspondientes al año 2018 de todos los sectores sea el resultado de aplicar una tasa de reposición de efectivos del 100%.

b.- Sumar a esta tasa un 8% adicional para refuerzo de las plantillas, por establecimiento de nuevos servicios, necesidades estacionales o jubilaciones, entre otras causas, con objeto de generar empleo público neto.

2.- Oferta de Empleo Público Extraordinaria para la Estabilización de Empleo Temporal.

Ha sido un deseo continuo de las organizaciones sindicales presentes en la Mesa General de Negociación durante los distintos ejercicios presupuestarios, trasladado insistente y vivamente a las Mesas Sectoriales, la imperiosa necesidad de adoptar medidas que apuesten por la estabilidad y la calidad del empleo público, minimizando y acotando el empleo de temporalidad en unos márgenes razonables.

Pues bien, los Acuerdos alcanzados a nivel estatal y trasladados a la Ley de Presupuestos Generales del Estado han posibilitado la concreción de medidas para poder estabilizar las plazas mediante la aprobación de las correspondientes ofertas de estabilización.

Por lo anterior, los procesos de estabilización de empleo temporal que se promuevan y negocien se ajustarán a las siguientes premisas:

a.- Agotar las posibilidades máximas de oferta de plazas para estabilización de empleo temporal que permite la Ley de Presupuestos Generales del Estado para **2018**.

El objetivo a perseguir es que la tasa de cobertura temporal de estas plazas en cada ámbito se sitúe al final del período por debajo del 8%.

b.- Corresponderá a las Mesas Sectoriales la negociación y verificación de la concreción del número definitivo de plazas resultante a estabilizar, así como la armonización de las convocatorias que se realicen en la Comunidad Autónoma de Cantabria, a los efectos de evitar, en la medida de lo posible, el «efecto llamada» en cada uno de los sectores.

c.- Las convocatorias de los correspondientes procesos selectivos se llevarán a cabo dentro del plazo establecido en la normativa básica que corresponda y garantizarán el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, y se desarrollarán, previa negociación colectiva, en el ámbito sectorial que corresponda.

Asimismo, acuerdan poner en valor su experiencia acumulada en la prestación temporal de servicios en los procesos selectivos no sujetos a regulación de carácter básico.

QUINTO. - Condiciones de trabajo.

1.-Jornada de trabajo.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2012 vino a imponer una jornada ordinaria mínima de treinta y siete horas y media semanales, como medida de carácter económico y de contención del gasto público, subordinando una de las competencias de las Comunidades Autónomas al anclarla en las competencias exclusivas del Estado previstas en los arts. 149. 1.7ª, 149. 1.13ª y 149. 1.18ª de la CE.

El Acuerdo suscrito el 9 de marzo de este año incluye, entre sus medidas, la posibilidad de establecer jornadas diferentes a la regulada por la legislación básica estatal, reconociendo con ello que se trata de una competencia propia de cada Administración Pública, que podrá ejercer previa negociación colectiva, todo lo cual se ha incluido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018.

Con esta medida se ha procedido a remover uno de los obstáculos existentes en el plano jurídico formal en materia de jornada, pero la misma resulta insuficiente para la eliminación de aquella jornada en este momento, dada la necesidad de cumplir materialmente con el objetivo de estabilización de las cuentas públicas por lo que debió acompañarse de las medidas económico presupuestarias que posibilitasen, en el marco de la negociación colectiva, la reposición de los derechos a la situación previa de aquella medida, como es el deseo de esta Mesa de Negociación.

Pues bien, ha sido objetivo común de las partes negociadoras de esta Mesa General que la prestación de los servicios públicos en Cantabria se efectúe de forma eficiente y con la calidad que demanda la sociedad actual, por lo que, movidos por este objetivo común, manifiestan la necesidad de que se cuente con un sistema de

financiación autonómica que, siendo solidario, garantice la total nivelación de la financiación de los servicios públicos.

Hasta que se consiga ese nuevo sistema lo cierto es que se ha iniciado la marcha en la senda de la recuperación de los derechos con la eliminación del cumplimiento con carácter básico de la jornada de trabajo de treinta y siete horas y media semanales de promedio anual I, medida que no afectó de igual forma al personal representado en esta Mesa General de Negociación, desde el punto de vista del sector de pertenencia.

Con objeto de alcanzar un Acuerdo para recuperar la jornada de las treinta y cinco horas semanales de promedio anual de forma simultánea en todos los sectores donde estaba implantada dicha jornada, el Consejo de Gobierno acordó, el 18 de octubre de 2018, consignar en el estado de gastos de los Presupuestos Generales de la Comunidad Autónoma de Cantabria, los créditos presupuestarios necesarios durante los ejercicios 2019 y 2020.

Con esta medida la recuperación de la jornada de treinta y cinco horas semanales de promedio anual de forma simultánea en todos los sectores donde estaba implantada dicha jornada, en los ejercicios 2019 a 2020, se realizará en las siguientes condiciones:

- 1 de mayo de 2019: 36 horas.

- 1 de mayo de 2020: 35 horas.

Efecto se faculta a las Mesas Sectoriales para que, en el marco de sus respectivas competencias, concreten la materialización de la recuperación de esta jornada.

Así, lo manifestado por esta esta Mesa General es conciliable con el mantenimiento de las modalidades de jornada establecidas normativamente o convencionalmente que no se vieran afectadas por la normativa básica estatal.

Incapacidad temporal.

Entre las medidas que fueron implantadas por el Real Decreto- ley 20/2012, de 13 de julio, se encuentra la que afecta al personal en situación de incapacidad temporal y lo ha hecho minorando sus retribuciones, al impedir la aplicación del complemento que permita igualar, en tales casos, el 100% de las mismas.

El Acuerdo de 29 de noviembre de 2017 de esta Mesa General de Negociación significó, en todos los casos en los que la legislación básica estatal ha permitido, ampliar el catálogo de enfermedades exceptuadas de la prohibición de percibir el 100% de las retribuciones.

Resulta innegable que esta ha sido una materia siempre prioritaria en el marco de la recuperación de las condiciones de trabajo y donde, además, ha existido siempre el compromiso de avanzar dentro de las posibilidades que normativamente se establezcan. Así, vista la regulación que hace la vigente Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018, esta Mesa General de Negociación acuerda la universalización de la percepción de retribuciones completas en los casos de enfermedad o accidente por cualquier causa, que dé lugar a la situación de incapacidad temporal.

La aplicación de esta medida será efectiva para los procesos que se inicien a partir del día uno del mes siguiente al de la firma de este acuerdo.

En todo caso esta medida no supone la exoneración de la necesaria justificación de todas las ausencias y por cualquier causa en los términos que estén establecidos.

SEXTO. - Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Esta Mesa General de Negociación desde el inicio de la presente legislatura ha manifestado su firme compromiso y determinación de progresar en la mejora de las condiciones de trabajo del personal en él representado con sujeción a los principios establecidos en el art. 33 del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público, particularmente, en lo que ahora interesa resaltar, el de cobertura presupuestaria.

Este compromiso quiere plasmarse con la concreción de medidas que posibilitan esa mejora, especialmente, en el establecimiento de otras medidas que sigan progresando en el necesario impulso de la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres en todos los ámbitos de la Administración, así como de la conciliación de la vida personal, familiar y laboral. A este fin, se adoptan los siguientes acuerdos

1.- Planes de Igualdad.

Las partes adoptan el compromiso de llevar a cabo en los ámbitos correspondientes todas las medidas necesarias para la culminación de los Planes de Igualdad aprobados por Consejo de Gobierno.

2.- Bolsa de horas de libre disposición.

Siendo conscientes de las necesidades que actualmente tienen los empleados públicos para conciliar su vida familiar y laboral, de forma más particular lo concerniente a la atención de personas mayores, cuidado de hijos o familiares discapacitados, resulta pertinente que, y en el marco de la negociación colectiva sectorial, se pueda arbitrar la medida de establecer una bolsa de horas para el cumplimiento de la jornada ordinaria de trabajo.

Esta bolsa de horas irá dirigida, de forma justificada, al cuidado, atención, necesidades y enfermedad de personas mayores, personas discapacitadas, hijos, y familiares hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, así como para otras necesidades relacionadas con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral debidamente justificadas.

Esta bolsa de horas se aplicará en cada sector considerando las peculiaridades de la prestación del servicio público correspondiente, y previa negociación en el ámbito respectivo. En todo caso, el ejercicio de este derecho tendrá que ser compatible con el normal desarrollo de los servicios públicos.

La bolsa de horas de libre disposición, acumulables entre sí, de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable, se podrá fijar en cada sector, previa negociación colectiva en el ámbito correspondiente.

3.- Permiso por paternidad.

La Ley de Presupuestos del Estado aumenta, no solo la duración del permiso de paternidad a cinco semanas ampliables en dos días más por cada hijo a partir del segundo sino que mejora las condiciones en que el mismo puede disfrutarse. Es voluntad de esta Administración trasladar a la regulación interna el desarrollo de la misma, a los efectos de que sean establecidos los términos en que se ha de solicitar y acordar dicho disfrute para que los empleados públicos puedan ejercitarlo y así avanzar en las medidas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

SÉPTIMO. - Comisión de seguimiento.

1.- Se crea una Comisión para la Interpretación y Seguimiento que tendrá como finalidad la interpretación de los contenidos del presente Acuerdo y el análisis de su cumplimiento.

2.- Esta Comisión será paritaria y estará conformada, por la parte sindical, por un miembro designado por cada organización sindical firmante y, por la parte de la Administración, por un número equivalente de miembros.

OCTAVO. - Acuerdos y resoluciones sustituidos.

Con este acuerdo se da por finalizada la vigencia del Acuerdo de la Mesa General de Negociación del art. 36.3 del EBEP, de la Administración de la Comunidad Autónoma de Cantabria, de 29 de noviembre de 2017.

NOVENO. - Vigencia.

Este Acuerdo surtirá efectos a partir del día 24 de octubre de 2018, previo Acuerdo del Consejo de Gobierno por el que se proceda expresa y formalmente a su ratificación, y mantendrá su vigencia en tanto en cuanto no se sustituya por otro acuerdo o disposición.

Santander, 24 de octubre de 2018

Por la Administración

El Consejero de Presidencia y Justicia

Por las organizaciones sindicales

CC.OO.

UGT

AHORA, NOSOTROS.
AHORA, NOSOTRAS.

