



CCOO informa CCOO informa CCOO informa

EL CONGRESO APRUEBA LOS PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO (PGE) DE 2018 EN LOS QUE SE RECOGEN ASPECTOS MUY IMPORTANTES PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

Estos PGE incluyen aspectos recogidos en el II ACUERDO PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE CONDICIONES DE TRABAJO que **CCOO**, primer sindicato de las Administraciones Públicas, acordó el pasado 9 de marzo con el Ministerio de Hacienda y Función Pública, y el resto de organizaciones sindicales, para la recuperación de salarios y empleo, estabilización de las plazas temporales en todas las administraciones, incapacidad temporal y la reposición de la negociación colectiva, entre otros aspectos.

INCREMENTOS RETRIBUTIVOS PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS PARA 2018

Según lo que acordamos con el Gobierno y lo aprobado en los PGE de 2018, las retribuciones tendrán un **incremento del 1,5 % con carácter retroactivo al 1 de enero 2018**. Además, **con efectos de 1 de julio de 2018, se añadiría otro 0,25%** de incremento salarial, si el Producto Interior Bruto (PIB) alcanza o supera el 3,1 por ciento.

Además, se podrá autorizar un **incremento adicional del 0,20%** de la masa salarial para, entre otras medidas, la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, la revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones. En las Administraciones y resto de entidades del sector público en situación de superávit presupuestario en el ejercicio 2017, este incremento adicional podrá alcanzar el 0,30%.

OFERTA EMPLEO PÚBLICO (TASA DE REPOSICIÓN + TASA ADICIONAL PARA ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL)

Las Administraciones Públicas tendrán una **tasa de reposición del 100 %**. También podrán disponer de una **tasa adicional del 8 %** en los casos de aquellos sectores o ámbitos que requieran, entre otros, un esfuerzo adicional de efectivos para el establecimiento de nuevos servicios públicos.

Además, al igual que se consiguió para el PDI en 2017, en estos PDE se autoriza una **tasa adicional para la estabilización de empleo temporal** que incluirá las plazas de naturaleza estructural que, estando dotadas presupuestariamente, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpidamente al menos en los tres años anteriores a 31 de diciembre de 2017 en **el personal de administración y servicios de las Universidades Públicas**.

Con esta medida ya no hay excusa para poner en marcha los planes de estabilización que se han acordado ya en algunas Universidades. Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización, deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020.

La tasa de cobertura temporal de las plazas incursas en los procesos de estabilización, deberá situarse al final del período, en cada ámbito, por debajo del 8 por ciento.

La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, podrá ser objeto de negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales, pudiendo articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos.

PERMISO PATERNIDAD DE CINCO SEMANAS

Una vez se publiquen los PGE 2018 en el BOE, el artículo 48.7 del EBEP queda redactado de la siguiente manera:

“En los supuestos de nacimiento de hijo, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento de acuerdo con el artículo 45.1.d), **el trabajador tendrá derecho a la suspensión del contrato por paternidad durante cinco semanas**, ampliables en los supuestos de parto, adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento múltiples en dos días más por cada hijo a partir del segundo. Esta suspensión es independiente del disfrute compartido de los periodos de descanso regulados en los apartados 4 y 5 del art. 48.7.

En el supuesto de parto, la suspensión corresponde en exclusiva al otro progenitor. En los supuestos de adopción, guarda con fines de adopción o acogimiento, este derecho corresponderá solo a uno de los progenitores, a elección de los interesados; no obstante, cuando el periodo de descanso regulado en el apartado 5 sea disfrutado en su totalidad por uno de los progenitores, el derecho a la suspensión por paternidad únicamente podrá ser ejercido por el otro.

El trabajador que ejerza este derecho podrá iniciar su disfrute durante el periodo comprendido desde la finalización del permiso por nacimiento de hijo, previsto legal o convencionalmente, o desde la resolución judicial por la que se constituye la adopción o a partir de la decisión administrativa de guarda con fines de adopción o de acogimiento, hasta que finalice la suspensión del contrato por las causas establecidas en los apartados 4 y 5 o inmediatamente después de la finalización de dicha suspensión.

El período de suspensión será ininterrumpido salvo la última semana del período total a que se tenga derecho, que, previo acuerdo entre empresario y trabajador, podrá disfrutarse de forma independiente en otro momento dentro de los nueve meses siguientes a la fecha de nacimiento del hijo, la resolución judicial o la decisión administrativa

a las que se refiere el párrafo anterior. Dicho acuerdo se adoptará al inicio del período de suspensión.

La suspensión del contrato a que se refiere este apartado podrá disfrutarse en régimen de jornada completa o en régimen de jornada parcial de un mínimo del cincuenta por ciento, previo acuerdo entre el empresario y el trabajador, y conforme se determine reglamentariamente. En todo caso, el régimen de jornada será el mismo para todo el período de suspensión incluido, en su caso, el de disfrute independiente a que se refiere el párrafo anterior.

El trabajador deberá comunicar al empresario, con la debida antelación, el ejercicio de este derecho en los términos establecidos, en su caso, en los convenios colectivos.”

RECUPERACIÓN DEL 100% DE LA COBERTURA POR INCAPACIDAD TEMPORAL (IT)

También los PGE 2018 recogen en una Disposición adicional que cada Administración Pública podrá establecer, previa negociación colectiva, un complemento retributivo desde el primer día de incapacidad temporal que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social, alcance hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas del mes de inicio de la incapacidad temporal. Igualmente se podrá acordar para el personal funcionario incluido en el Régimen de Mutualismo Administrativo.

Para **CCOO**, todo lo anterior, unido a lo acordado a nivel andaluz, supone el inicio de la recuperación de los derechos arrebatados, aunque seguiremos exigiendo y movilizándonos para recuperar absolutamente todo lo se ha perdido con la excusa de la crisis.

Seguiremos informando.