

**VALORACIONES Y COMENTARIOS DE FeSP-UGT CANTABRIA EN
RELACIÓN CON EL CONTENIDO Y LA FIRMA EN MESA GENERAL, EL 24 DE
OCTUBRE DE 2018 DEL 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**

PONEMOS EN VALOR LOS ACUERDOS ESTATALES DE 2017 Y 2018

El desbloqueo de la situación generada por los recortes de 2010 y, sobre todo, de 2012 ha sido posible gracias a la capacidad negociadora y propositiva de UGT (también de CC.OO y CsIF).

Mediante el acuerdo alcanzado en marzo de 2017 y, sobre todo, el II Acuerdo de 9 de marzo de 2018 firmado con el Gobierno de España y trasladado íntegramente en Julio de 2018 a los PGE 2018, se ha conseguido romper el corsé que impedía la recuperación de derechos de los empleados públicos.

EL ACUERDO PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO PUBLICO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE CANTABRIA FIRMADO EL 24 DE OCTUBRE DE 2018 ES UNA CONSECUENCIA DIRECTA DE LOS ACUERDOS ESTATALES. SIN ESE II ACUERDO Y SIN SU PLASMACION PRESUPUESTARIA EL ACUERDO REGIONAL NO HUBIESE SIDO FACTIBLE.

UGT, como consecuencia de lo anterior, se siente directa y satisfactoriamente corresponsable de la firma de los Acuerdos Estatales y, en consecuencia, directa y satisfactoriamente responsable de la regionalización de sus contenidos.

La firma del II Acuerdo y su plasmación en la LPGE 18 es lo que ha permitido reabrir la negociación colectiva en la Comunidad Autónoma de Cantabria, sobre temas imposibles por imperativo de la normativa básica estatal. Aquella firma, insisto, es la que nos ha permitido llegar hasta aquí. Somos, en consecuencia, responsables directos del desbloqueo de la situación y como tales nos sentimos protagonistas

satisfechos del actual proceso de recuperación de derechos en el que estamos inmersos.

Otros sindicatos, que por su representatividad no participan en la Mesa Estatal de Función Pública, pueden permitirse el lujo de la irresponsabilidad y la demagogia, pero en UGT, como firmantes de los acuerdo estatales, asumimos una mayor cuota de responsabilidad para con los empleados públicos, lo cual nos obliga a alejarnos de planteamientos cortoplacistas, de estrategias electoralistas encaminadas a “mirarse el ombligo” y al cálculo minucioso de votos posibles en las próximas elecciones sindicales, de posicionamientos poco realistas, del juego al “todo o nada”. **En UGT tenemos muy claro que, estando donde estamos y viniendo de donde venimos, debemos hacer posible la recuperación de los derechos perdidos a través de una estrategia que tenga como único objetivo revertir efectivamente los recortes y trabajar en la mejora de las condiciones de trabajo de TODOS los Empleados Públicos.**

ACUERDO CON EL GOBIERNO DE CANTABRIA FIRMADO EL 24/10/2018

Tras varios meses de negociación en la Mesa General de Función Pública, el pasado 24 de octubre de 2018 UGT y CC.OO decidimos firmar el documento definitivo del ACUERDO PARA LA MEJORA DE LA CALIDAD DEL EMPLEO PUBLICO Y DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL AL SERVICIO DE LA ADMINISTRACION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE CANTABRIA. En relación con este documento, lo primero que tenemos que decir es que desde UGT consideramos que este no es el Acuerdo óptimo que hubiésemos deseado y que podría haber emanado como consecuencia del pleno desarrollo del Acuerdo Estatal, pero sí lo consideramos un avance muy importante, fundamental en la recuperación de los derechos arrebatados a los empleados públicos en 2012.

Cualquier tipo de negociación, y la negociación colectiva también, consiste en confrontar planteamientos, compartir propuestas, acercar posiciones; sin embargo, llegado un punto, lo que corresponde es tomar decisiones. En la negociación colectiva nunca resulta efectivo jugar al todo o nada. Desde el realismo, analizado con profundidad el contenido de la última y definitiva propuesta salida del acuerdo del Consejo de Gobierno del 18 de octubre, la ejecutiva regional de la Federación de empleados y empleadas de los Servicios Públicos de UGT en Cantabria, adoptó por unanimidad la decisión de suscribir el Acuerdo **por considerar que los avances que contiene en materia de oferta pública de empleo y consolidación de empleo temporal, en materia retributiva, en materia de conciliación, en materia de IT, en materia de igualdad y también en materia de jornada, suponen un avance cualitativo**

y cuantitativo de suma importancia. Consideramos también en UGT que no suscribirlo suponía un bloqueo, un estancamiento de muchos de estos apartados y en consecuencia un nuevo retroceso en las expectativas de mejora.

DESARROLLO DE LA NEGOCIACION POR MATERIAS

En materia de OPE y de estabilización del empleo temporal la negociación está transcurriendo sin mayores dificultades. Se está negociando en cada ámbito sectorial y se avanza con altas cotas de consenso. Desde UGT se ha demandado, desde la primera mesa, agilidad en el desarrollo de los procesos.

En materia de retribuciones, no es cierto, como dice algún sindicato, que está todo impuesto desde Madrid y que es de obligado cumplimiento para Cantabria. Hay aspectos retributivos que están vinculados a la negociación colectiva en cada ámbito y condicionados al superávit presupuestario, al objetivo de déficit y al techo de gasto, como es el caso de los fondos adicionales, y a la evolución del PIB en el caso de la parte variable del incremento pactado. Hay que tener mucho cuidado con las cosas que se trasladan, porque algunos de los logros obtenidos están directamente vinculados a esos condicionantes y se debe ser más riguroso y no crear falsas expectativas en asuntos como estos. En Cantabria, se ha aplicado correctamente el incremento pactado (1,5 %) desde 1 de enero más el 0.25 % vinculado a la evolución del PIB desde el 1 de julio) y queda pendiente de que en cada mesa sectorial se negocie y se decida cómo se aplica y se reparte el fondo adicional del 0.2 % de la masa salarial.

Desde UGT en la negociación se ha apremiado a que el destino del 0.2 pendiente se negocie ya en ámbito sectorial y se cierre a la mayor brevedad posible.

En relación con la recuperación del complemento vinculado a la IT, hay que decir que este es otro de los asuntos importantes que se trasladan a la negociación en cada Administración, **el Acuerdo Estatal y la LPG18 abren la puerta para que se negocie en cada ámbito, para nada es de obligado cumplimiento sin la negociación en Cantabria como trasladan otros sindicatos.** Se ha negociado y el acuerdo ha sido total por todas las partes, ya que todos reivindicábamos ese derecho y la universalización del mismo para los trabajadores del ámbito de la Mesa General ha sido un hecho. **A partir del 1 de noviembre de 2018, y como consecuencia directa de la firma por parte de UGT y CC.OO, entrará en vigor la percepción del 100% de las retribuciones en caso de IT por cualquier circunstancia.**

La decisión del Gobierno de Cantabria de mantener el asunto sobre la IT dentro del cuerpo del Acuerdo Marco, **fue una propuesta sindical unánime para que todo estuviese incluido en un acuerdo marco, hacía imposible su entrada en vigor si no se**

alcanzaba dicho acuerdo. Es importante recordar que la recuperación de este complemento ha sido una persistente demanda de los trabajadores y de los sindicatos.

La vinculación interesada de los cuatro días, ya conocidos como “malosos” al contenido del acuerdo de la IT, no se sostiene; de hecho, en su redacción ni siquiera se hace referencia a los cuatro días, aunque bien es cierto que en su último párrafo pudiera interpretarse su restricción cuando dice: “ *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*”. Con el complemento al 100% de retribuciones para todos los casos de IT, los cuatro días que estaban previstos para “dulcificar” los efectos de la disminución retributiva en momentos de enfermedad o malestar puntual devenidos en baja laboral, parecen alejarse del fin previsto y en todo caso pasarían a incorporarse al capítulo de permisos retribuidos y afectarían directamente al cómputo anual de la jornada de trabajo, y esto ya requiere de otro análisis desde el punto de vista normativo.

En materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral, hay que decir que:

En relación con los **Planes de Igualdad** se ha apremiado desde UGT a que se agilice su negociación en toda la Administración, puesto que ahora solo se está trabajando y negociando en el ámbito del SCS.

En relación con la **bolsa de horas de libre disposición** para el cuidado 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, es importante aclarar que debe ser mediante la negociación en cada ámbito donde se acuerde y se defina. En el Acuerdo firmado en Cantabria, se fija que también esta bolsa de horas de libre disposición sea de hasta un 5% de la jornada anual, con carácter recuperable, atendiendo para su aplicación a las peculiaridades de la prestación del servicio público. **De nuevo, queda claro que no es automática la aplicación de este derecho por el mero hecho de venir recogido en los PGE, ya que lo difiere, potenciándola, a la negociación colectiva.**

En relación con el **permiso de paternidad**, la Administración Cántabra se ha atenido estrictamente al contenido de la normativa estatal, es decir, cinco semanas ampliables en dos días por cada hijo a partir del segundo. UGT, desde el primer momento, demandó algo más de esfuerzo sobre esta materia para que, siguiendo el ejemplo de otras comunidades, se ampliara el número de semanas por paternidad. La postura de la administración ha sido inflexible y se ha acogido a la literalidad de la ley. Desde UGT

somos conscientes de que este permiso será ampliado significativamente en la normativa del estado y, que en este caso sí, será de aplicación automática.

JORNADA DE TRABAJO

A nadie se le puede escapar que uno de los asuntos más complicados de sacar adelante ha sido el relativo a la jornada.

De nuevo, mediante la negociación colectiva en cada Administración Pública, se abre la posibilidad (imposible hasta ahora), de fijar en los calendarios laborales una jornada distinta a las 37 horas y media. Es a través de la Disposición adicional 144ª de la LPGE para 2018 donde se transpone lo regulado en el Acuerdo de 9 de marzo firmado con el Gobierno de la nación por UGT y que dice:

*“Aunque con carácter general y común se mantiene las 37,30 horas, **cada Administración, mediante la negociación colectiva, puede determinar en sus calendarios laborales otras jornadas ordinarias en atención a las características de cada sector y actividad, siempre que cumpla con la estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gastos.”***

En primer lugar, hay que decir que la primera propuesta que se llevó a la Mesa y la firmada en el Acuerdo no tienen nada que ver, no son comparables; en realidad son como la noche y el día:

Fue UGT, solo UGT en un primer momento y cuando ya habían intervenido todos los sindicatos sin entrar en esta materia, quien exigió que el objetivo de recuperación de la jornada de 35 horas no figurase en el texto como una voluntad de las partes negociadoras y se recogiera como un ACUERDO EXPLÍCITO Y CON GARANTÍAS DE FINANCIACIÓN, lo que en un principio no fue aceptado por la Administración, la cual adquirió solo el compromiso de “ver hasta donde se podría llegar en esta demanda de UGT.”

Creemos que los pasos dados después por la Administración constituyen una respuesta satisfactoria a nuestra exigencia. **El acuerdo adoptado el pasado 18 de octubre en el Consejo de Gobierno ha permitido incorporar explícitamente el objetivo de las 35 horas como un Acuerdo y también garantizar su financiación mediante la consignación 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.**

También fue UGT en solitario, la que demandó que era necesario que desapareciera de la redacción del acuerdo el párrafo que hace referencia a que la jornada de 35 horas será recuperable para aquellos sectores o colectivos **donde estuviera implantada dicha jornada**, cuando se nos fue arrebatada mediante decreto. Y lo hacíamos con el objetivo de facilitar el camino a aquellos colectivos que no teniendo explícitamente las 35 horas en aquel momento, o tuvieran otras jornadas acordadas en

su ámbito, estuvieran interesados en transitar por esta vía, evitando con ello discriminaciones, para adaptar su jornada a los términos de este acuerdo.

Bien, no se ha aceptado por parte de la Administración la modificación de la redacción, argumentando que la razón de su inclusión es debido a las dedicaciones y al diferente tipo de jornadas que hay en algunos ámbitos de la estructura del Gobierno de Cantabria y que no se puede hacer “tabla rasa” en el Acuerdo sobre la jornada.

En UGT hemos debatido mucho sobre este asunto y al final hemos valorado lo trascendente que es para los miles de empleados públicos de Cantabria que se ponga en marcha el camino de la recuperación de las 35 horas, a la vez que hemos pedido que este acuerdo sirva de referente para aquellos sectores o colectivos que, teniendo otros foros de negociación de su jornada, pretendieran acogerse a la firmada en el acuerdo.

Es curioso comprobar cómo algún sindicato corporativo, para justificar su rechazo al acuerdo, utiliza el argumento de que se ha dejado fuera a un sector de empleados públicos, cuando no solo no puso nunca encima de la Mesa la posibilidad de incluir explícitamente al colectivo al que parece representar, sino que manifestaron que a su sector no le afectaba pues tenían su propia dinámica de negociación del calendario laboral.

En relación con la jornada queda abordar lo relativo a los hitos temporales para su recuperación e implantación. En este sentido, **desde UGT decimos con toda claridad que hubiésemos preferido que se hubiese hecho efectiva de una sola vez y desde el mismo momento de la firma, o en todo caso el 1 de enero de 2019, y además que se hubiese hecho efectiva para TODOS. Así lo hemos trasladado reiteradamente en la Mesa General como consta en varias Actas**, pero lo cierto es que la propuesta final y definitiva de la Administración es que se llegaría hasta la jornada 36 horas el 1 de mayo de 2019 y se recuperarían la de 35 horas el 1 de mayo de 2020.

Ante una propuesta final y definitiva de una de las partes tras un largo proceso negociador, siempre toca afrontar la toma de decisión. **En el órgano colegiado correspondiente, la Comisión Ejecutiva Regional de FeSP-UGT Cantabria abordó en dos reuniones este asunto y, tras valorar todos los pros y contras en debates intensos, se tomó la decisión unánime de suscribir el Acuerdo.** Las razones de la firma están recogidas en párrafos varios de este texto, pero podríamos sintetizarlos o resumirlas en los siguientes puntos:

1. **SIN SER EL ACUERDO ÓPTIMO, SÍ ES UN MUY BUEN ACUERDO.**
2. **EL AVANCE EN MATERIAS IMPOSIBLE DE ABORDAR HASTA AHORA, E IMPENSABLES DE CONSEGUIR NO HACE TANTO, ES CUANTITATIVA Y CUALITATIVAMENTE MUY IMPORTANTE.**

3. LA NEGOCIACION COLECTIVA NO SE DEBE AFRONTAR DESDE UN PLANTEAMIENTO DEL TODO O NADA. UGT HA NEGOCIADO CON RIGUROSIDAD, CONTUNDENCIA Y BUENA FE Y OTORGA EL MISMO PRINCIPIO DE BUENA FE NEGOCIADORA A LA OTRA PARTE DE LA MESA.
4. LA NO FIRMA SUPONÍA EL BLOQUEO Y EL EMPANTANAMIENTO DE UNA SITUACIÓN INSOSTENIBLE. NI LA LEY DE PGE NI EL ACUERDO ESTATAL SUPONEN LA APLICACIÓN AUTOMÁTICA DE LA MAYORÍA DE LAS MEJORAS, EN NINGUN ÁMBITO.
5. SIN LA NEGOCIACIÓN DIRECTA EN CANTABRIA, NO HABRÍA RECUPERACIÓN DE DERECHOS. EL ACUERDO ESTATAL Y LOS PGE ABREN LA POSIBILIDAD DE NEGOCIAR Y SUPEDITAN ASPECTOS IMPORTANTES DE ESA NEGOCIACIÓN A DETERMINADOS PARÁMETROS ECONÓMICOS Y A LA NEGOCIACIÓN.
6. EL HECHO DE QUE PARTES DEL CONTENIDO DEL ACUERDO ESTÉN DIRECTAMENTE VINCULADAS AL CUMPLIMIENTO DE LA ESTABILIDAD PRESUPUESTARIA, DEUDA PÚBLICA Y TECHO DE GASTO, NOS OBLIGA A EXTREMAR LA RESPONSABILIDAD PARA ALEJAR RIESGOS AÚN LATENTES Y NO DEL TODO SUPERADOS.
7. LA FIRMA SUPONE UN AVANCE REAL EN LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EE.PP, MIENTRAS QUE LA NO FIRMA SUPONE BLOQUEO Y RETROCESO.

Federación de empleados y empleadas de los
Servicios Públicos FeSP-UGT CANTABRIA
Comisión Ejecutiva Regional