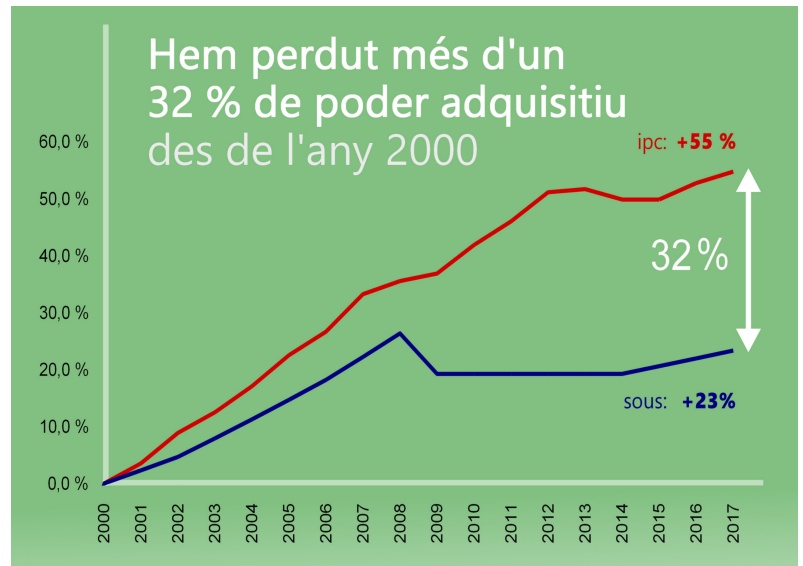


Perjudica les administracions locals i autonòmiques perquè tot va lligat als objectius de dèficit que imposa l'Estat

Lliga l'increment de sou amb l'economia (PIB) i el deslliga de l'increment de preus (IPC)



ANY	INC FIX	FONS ADD	INC VAR 1	INC VAR 2
2018	1,5	0,2	0,25	
2019	2,25	0,25	0,25	
2020	2	0,3	1	0,55
TOTAL	5,75	0,75	1,5	0,55

Fons addicionals

Es negociaran per a cada administració i es podran destinar a plans per millorar la productivitat i l'eficiència, revisió de complements específics o aportacions a fons de pensions privats.

Increment variable 1

Lligat a l'objectiu de creixement del PIB. S'aplicarà el 2018 si el PIB ha crescut el 3,1%. El 2019, si ha crescut un 2,5%. I el 2020, si ha crescut un 2,5%.

Increment variable 2

L'any 2021 s'incrementaria addicionalment un 0,55% si es compleix l'objectiu d'estabilitat.

UGT, CCOO, CSIF i el Govern d'Espanya han signat el II Acord per a la millora de l'ocupació pública. Com l'any passat, aquest acord no entrarà en vigor fins que no es publiqui una norma amb rang de Llei que li doni cobertura.

En una primera anàlisi, podem afirmar que és un text enrevessat. Suposa alguna novetat considerable, com ara que, per primera vegada, **es lliga l'increment retributiu a índexs econòmics (PIB)**. El document signat és una mostra d'espanyolisme centralista ranci. Així, determinades millores es lliguen a l'obligació per part de cada administració de complir els objectius de dèficit (cal tenir en compte que l'Estat imposa a les altres administracions objectius de dèficit molt més mals de complir que els que s'estableix per a ell mateix).

És impossible valorar si aquests acords impliquen recuperar alguna petita part del 32% de poder adquisitiu que hem perdut del 2000 ençà. A més, alguns increments es faran el juliol en comptes del gener. En el cas de l'Administració de la CAIB, la possibilitat durant l'any 2019 d'arribar al 1,95% d'increment, obliga a tramitar un suplement de crèdit als Pressuposts 2018 mitjançant una llei.

Torna a obrir la porta a substituir part del sou per aportacions a plans de pensions privats



Precisament perquè lliga l'increment de retribucions a indicadors econòmics i al compliment de l'objectiu de dèficit, també és impossible a hores d'ara fer una estimació sobre quina serà la pujada de sou real. En tot cas, podem afirmar que sembla garantit que **en 3 anys** ens incrementaran un 5,75%. En funció de tota una sèrie de variables, l'increment podria estar entre aquest percentatge i el 8,79%.

És especialment insultant que, en el context actual de lluita per les pensions públiques, el text torni a obrir la porta als plans de pensions privats.

Heu provat de cercar informació a Internet sobre "Gestión de previsión y pensiones"?

II Acord per a la "millora" de l'ocupació pública

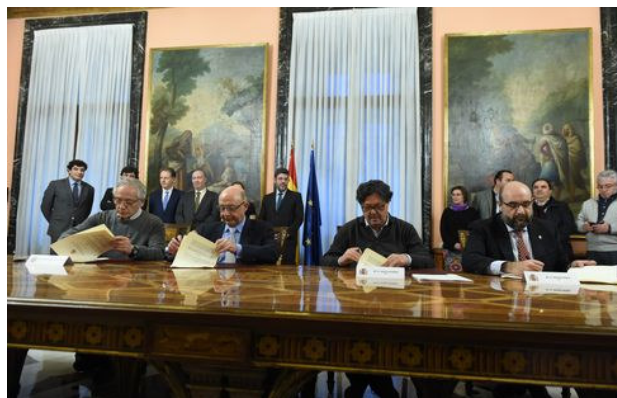
ANÀLISI

El document signat per UGT, CCOO i CSIF amb l'Administració de l'Estat **corregeix alguna de les mancances** del I Acord, signat l'any passat. Per exemple, no és tan discriminatori pel que fa als Serveis Generals en relació amb els altres àmbits.

Tot i això, suposa un canvi de filosofia considerable, i regula les retribucions del personal empleat públic en funció de l'evolució de l'economia. Això **no garanteix que puguem recuperar part del poder adquisitiu** perdut aquests anys (un 32% des del 2000 i, més important, un 16,6% des del 2010).

Pel que fa a les polítiques d'ocupació, **continua impedit que es recuperin els llocs de feina** perduts durant aquests anys, i limita la reposició d'efectius a les baixes produïdes durant l'any anterior.

A banda d'això, establir mesures diferents per a cada administració en funció de si compleixen els objectius de dèficit, deute i despesa suposa penalitzar el personal empleat públic que fa feina en aquestes administracions. A més, cal recordar que l'Estat espanyol imposa a les altres administracions objectius més mals de complir que els que s'estableix per a ell mateix.



Taxa de reposició del 100% no significa que surtin a oferta pública el 100% de les places dotades sense titular

Taxes de reposició per impedir que es cobreixin el 100% de les places dotades

Taxa de reposició

*Convé recordar que l'Estatut bàsic de l'empleat públic estableix, amb caràcter general, que totes les places dotades i vacants han de sortir a oposició. En canvi, el que coneixem com a taxa de reposició (que les darreres lleis de pressuposts han regulat) consisteix en una **limitació substancial** de l'oferta pública.*

*La taxa de reposició **no permet que surtin a oposició totes les places dotades i vacants**, sinó només un percentatge en funció de les jubilacions, les excedències sense reserva de lloc i les reincorporacions que s'han produït durant l'exercici pressupostari anterior.*

La fórmula sol ser la següent:

Nre. jubilacions + nre. excedències sense reserva - nre. reincorporacions

Per a aquests tres anys, les **administracions que compleixin l'objectiu d'estabilitat** pressupostària tendran una **taxa de reposició imposada del 100%**. A més, en els sectors considerats prioritaris, es podrà ampliar amb un 8% addicional.

Les corporacions locals que tinguin el deute amortitzat, la podran ampliar encara un 10% més. Els municipis que hagin ampliat competències des del 2013 hi podran afegir un 5% més.

En canvi, les **administracions que no compleixin l'objectiu de dèficit, deute o despesa**, tendran un **75% de taxa de reposició** i un 100% en els sectors considerats prioritaris.

En cossos i forces de seguretat, la taxa puja fins al 115%.

La promoció interna no compta a efecte de taxes de reposició.

No s'exclou Serveis Generals ni el sector públic de les places d'estabilitat

Les places que hagin estat dotades i ocupades de forma temporal i ininterrompuda durant els darrers tres anys formaran part d'una oferta d'ocupació específica d'estabilització de la feina temporal, que no comptarà per a la taxa de reposició. Aquesta vegada, aquest procés d'estabilització es podrà aplicar a Serveis Generals i als diferents ens del sector públic instrumental.

Mesures sobre jornada de treball, conciliació i incapacitat temporal

L'acord **ratifica la jornada laboral ordinària de 37,5 hores** setmanals. Tot i això, **permet** que les administracions públiques puguin establir **altres jornades ordinàries**, en funció de les característiques dels torns de treball o la penositat. Només **ho podran establir les administracions que hagin complert els objectius** d'estabilitat pressupostària.

També preveu la possibilitat d'establir borses d'hores (fins a un 5% de la jornada anual) de lliure disposició i caràcter recuperable per conciliar la vida laboral i familiar. Preveu també que s'estableixi una jornada contínua en el supòsit de cura d'un menor de 12 anys o discapacitat.

Es permet a les administracions públiques, prèvia negociació col·lectiva, suplementar les retribucions en cas d'incapacitat temporal fins al 100%.

PALMA

Jaume Ferran, 58
07004 Palma
971 901600 / f 971 903535

MANACOR

Juan de la Cierva, 2
07500 Manacor
971 845505 / f 971 843707

INCA

General Luque, 1r 4a
07300 Inca
971 881859 / f 971398252

MENORCA

Ses Gerreries, 26
07760 Ciutadella
971 482919 / f 971 484199

EIVISSA

Madrid, 7, 1r 4a
07800 Eivissa
971 303912 / f 971 398252

ESCOLA DE FORMACIÓ

Marià Canals, 13
07005 Palma
971 910060 / f 971 910061



www.stei.cat/autonomica



autonomica@stei.cat



[/STEladministracioautonomica](https://www.facebook.com/STEladministracioautonomica)



[@STElautonomica](https://twitter.com/STElautonomica)



[STEI Intersindical](#)

