

LA DIGNIDAD ES EL SALARIO



INDICE

1.- INTRODUCCIÓN: LA URGENTE NECESIDAD DE REORIENTAR LAS POLÍTICAS DE RECORTES, INJUSTIFICADAS E INDISCRIMINADAS, PRACTICADAS SOBRE EL SALARIO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS. Pág. 4

2. ANÁLISIS SALARIAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS: EL GASTO DISMINUYE DE MANERA ALARMANTE. Pág. 6 - 9

2.1.- El coste de los empleados públicos en España: Muy por debajo de la media de la UE. Pág. 6

2.2.- En términos globales, el conjunto de las Administraciones Públicas disminuyen los gastos en materia de personal (Capítulo I). Pág. 6

2.3.- Las congelaciones y recortes practicados directamente sobre los salarios: La principal causa. Pág. 8

2.4.- La disminución del volumen de empleo público también contribuye significativamente en la reducción del gasto en salarios. Pág. 9

3.- LA OBJETIVIDAD DE LOS DATOS: SALARIOS DE HACE UNA DÉCADA. Pág. 10

4.- OTROS ASPECTOS CONCRETOS SOBRE LOS CUALES HA INCIDIDO EL RECORTE SALARIAL.

Pág. 11 - 14

4.1.- El percibo de unas Pagas Extraordinarias incompletas por parte del personal funcionario. Pág. 11

4.2.- La no complementación del salario durante la situación de Incapacidad Temporal. Pág. 12

4.3.- La drástica reducción (cuando no su desaparición) de la Acción Social. Pág. 13

4.4.- La prohibición de dotar partidas a retribuciones diferidas (Planes de Pensiones y seguros por accidentes). Pág. 13

5.- EL INFORME DE LA COMISIÓN PARA LA REFORMA DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: EL GOBIERNO SE REAFIRMA, OBSESIVAMENTE, EN SUS CICATERAS POLÍTICAS SALARIALES.

Pág. 14 - 15

6.- FSP-UGT EXIGE AL GOBIERNO UNA RECTIFICACIÓN EN LAS POLÍTICAS SALARIALES APLICADAS A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS ESTOS ÚLTIMOS AÑOS. Pág. 15 - 18

6.1.- Otorgar a la negociación colectiva el protagonismo preciso, modificando/derogando los artículos 38.10 y 32 (párrafos 2º y 3º) de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP). Pág. 15

6.2.- Apostar por la profesionalidad y cualificación de los empleados públicos mediante un incremento salarial permanente y sostenido en el tiempo. Pág. 16

6.3.- Los principios constitucionales que informan la función pública (neutralidad, objetividad, incompatibilidad), obligan a unos salarios dignos. Pág. 17

6.4.- Desarrollo del régimen retributivo del EBEP, poniendo en valor las funciones desempeñadas por los empleados públicos. Pág. 17

6.5.- Exigir la devolución, de oficio por la Administración correspondiente, de la sustracción salarial de la que hemos sido objeto desde el año 2010. Lo que el Gobierno hurto discrecionalmente, la justicia restituye cabalmente. Utilizar las sentencias favorables como argumento para exigir la devolución de lo indebidamente sustraído. Pág. 18

7.- A MAYOR SALARIO, MÁS PRESTACIONES SOCIALES, MEJOR REDISTRIBUCIÓN DE LA RENTA Y REFORZAMIENTO DE LA COHESIÓN SOCIAL. Pág. 19 - 20

1.- INTRODUCCIÓN: LA URGENTE NECESIDAD DE REORIENTAR LAS POLÍTICAS DE RECORTES, INJUSTIFICADAS E INDISCRIMINADAS, PRACTICADAS SOBRE EL SALARIO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

Que nunca han corrido buenos tiempos en materia salarial para los empleados públicos es algo constatable desde que existen datos estadísticos al respecto pues, a partir del año 82 y en términos generales, han perdido casi un 50% de su poder adquisitivo (concretamente el 48'61%).

Una tendencia que, lejos de variar, parece tener visos de continuidad durante los próximos años, como así atestiguan las Leyes de Presupuestos Generales del Estado (la de 2014 es un claro ejemplo), y la “venta” que de estos recortes salariales efectúa el Gobierno, como medida ineludible e indiscutible para la tan ansiada salida de la crisis económica.

Y dicha tendencia no sólo no ha variado, sino que desde el mes de mayo de 2010, se ha visto tremendamente acentuada, primero por el RDL 8/2010 de Medidas Extraordinarias para la Reducción del Déficit Público, que supuso un recorte generalizado en los salarios del 5% (que todavía repercute en las pagas extras del personal funcionario); luego las diversas Leyes de Presupuestos Generales del Estado (que han consagrado la “congelación salarial” como algo habitual; impedido la previsión de partidas para retribuciones diferidas; reducido las partidas de acción social, etc.), para terminar con el colofón del RDL 20/2012 de Medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria, que conllevó la supresión de una paga extraordinaria, la no complementación del salario en situación de Incapacidad Temporal, etc.).

Y ¿para qué han servido estas políticas cicateras?, pues aparte de para “maquillar” algunas cifras macroeconómicas, para empobrecer a un colectivo de unos 2 millones y medio de familias, así como el tejido social, productivo, laboral y económico en el cual se desenvuelven. Lo cierto es que pocas cuestiones concitan mayor unanimidad de cara a las repercusiones tan negativas que estas políticas han tenido desde diversos puntos de vista: consumo, fiscalidad, tributación, prestaciones sociales, etc.

Además, a esta situación cabe acumular el importante aumento de los impuestos (tanto indirectos como directos), los recortes adicionales practicados en Comunidad o Municipios concretos, así como la subida de las bases de cotización a los distintos regímenes de Seguridad Social, todo lo cual ha provocado que el poder adquisitivo de los empleados públicos se sitúe en términos de hace una década.

Pues bien, por ello, en los apartados que siguen, se realiza un análisis riguroso y objetivo de los salarios de los empleados públicos, demostrando que la inversión en los salarios de los empleados públicos ha disminuido de manera alarmante, deshaciendo tópicos al respecto y marcando unas líneas de actuación que contribuyan a exigir una nueva estrategia salarial de futuro.

Y desde este análisis, la FSP-UGT considera imprescindible un cambio de dinámica, resultando esencial la generación de un nuevo marco salarial que responda a una triple perspectiva:

- ✓ El mantenimiento del poder adquisitivo de los empleados públicos en base a criterios claros y objetivos (IPC, crecimiento económico, etc.).
- ✓ La adopción de medidas pertinentes para incorporar progresivamente en los presupuestos de cada año, los créditos necesarios para compensar la pérdida del poder adquisitivo desde, al menos, el año 2010.
- ✓ Desarrollo del EBEP en materia retributiva, fundamentalmente aquellos aspectos relacionados con la carrera profesional.

2. ANÁLISIS SALARIAL DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS: EL GASTO DISMINUYE DE MANERA ALARMANTE.

2.1.- El coste de los empleados públicos en España: Muy por debajo de la media de la UE.

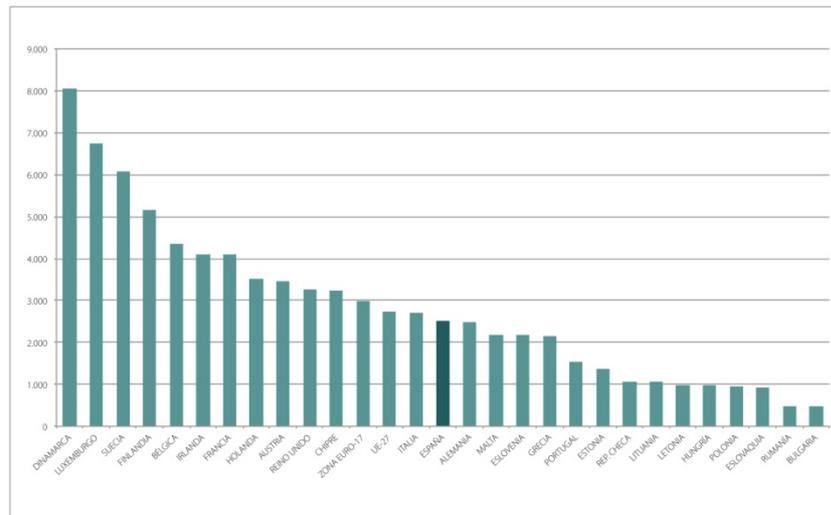
La tabla y cuadro siguientes (últimos datos publicados al respecto) sirven para demostrar las mentiras difundidas por aquellos “voceras” que de manera permanente señalan el coste salarial de los empleados públicos como uno de los grandes problemas estructurales de nuestra economía. Pues, muy al contrario, resulta evidente que ¡no costamos mucho! Al situarnos muy por debajo de la media europea y la zona euro. Y es que, no podía ser de otra manera a resultas de la disminución del volumen de empleo público y los recortes en materia salarial.

GASTO PÚBLICO POR HABITANTE EN REMUNERACIÓN DE ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO
Euros por habitante

	2012
DINAMARCA	8.048,9
LUXEMBURGO	6.757,8
SUECIA	6.089,0
FINLANDIA	5.149,3
BÉLGICA	4.359,7
IRLANDA	4.092,3
FRANCIA	4.091,3
HOLANDA	3.501,1
AUSTRIA	3.445,6
REINO UNIDO	3.259,7
CHIPRE	3.228,2
ZONA EURO-17	2.983,7
UE-27	2.737,0
ITALIA	2.716,9
ESPAÑA	2.514,7
ALEMANIA	2.480,7
MALTA	2.186,2
ESLOVENIA	2.170,9
GRECIA	2.144,8
PORTUGAL	1.538,2
ESTONIA	1.369,8
REP. CHECA	1.064,7
LITUANIA	1.057,7
LETONIA	992,0
HUNGRÍA	974,3
POLONIA	955,4
ESLOVAQUIA	927,4
RUMANIA	482,8
BULGARIA	481,5

Fuente: Eurostat.

GASTO PÚBLICO POR HABITANTE EN REMUNERACIÓN DE ASALARIADOS DEL SECTOR PÚBLICO (2012)
Euros por habitante



Fuente: Eurostat.

2.2.- En términos globales, el conjunto de las Administraciones Públicas disminuyen los gastos en materia de personal (Capítulo I).

Como se puede observar, comparando los presupuestos de 2013 (consolidados) y 2014 (previsión) de las distintas Administraciones, la disminución media en materia de gastos de personal (Capítulo I) supone una disminución del -0'60%, continuando la senda de años anteriores, aunque se haya matizado de manera importante (el ejercicio anterior la disminución fue del 5'41%, debido fundamentalmente a la combinación de la congelación + la supresión de la paga extraordinaria).

En cualquier caso, los ligeros incrementos experimentados en algunas Comunidades Autónomas no derivan de un incremento directo de los salarios de los empleados públicos, sino que responden a otras causas que, colateralmente, repercuten en el gasto en materia de personal (estatutarizaciones, cumplimiento de trienios, promociones, incremento de las bases de cotización a los distintos regímenes de la Seguridad Social, integración en la estructura administrativa de algún organismo institucional, etc.).

Son escasos los ejemplos en los cuales dicho incremento derive de acuerdos en materia salarial, destacando a este respecto el Acuerdo de octubre de 2013 suscrito en la Comunidad Valenciana.

ADMINISTRACIÓN	PRESUPUESTOS 2013	PRESUPUESTOS 2014	TASA DE VARIACIÓN (%)
AGE	15.615,12	15.567,68	-1,60%
ANDALUCÍA	9.258.400,57	9.232.939,57	- 0,28%
ARAGÓN	1.818.033,15	1.818.160,87	0,0%
P. ASTURIAS	1.517.548,79	1.533.078,94	1,02%
I.BALEARES	1.158.478,65	1.198.040,68	3,41%
I.CANARIAS	2.597.813,35	2.647.261,09	1,90%
CANTABRIA	813.800,93	814.875,40	0,13%
C.Y LEÓN	3.450.455,14	3.494.249,15	1,27%
C. LA MANCHA	2.677.753,30	2.746.802,83	2,58%
CATALUNYA	7.250.548,70	6.599.073,10	-8,99%
EXTREMADURA	1.752.421,48	1.783.237,77	1,76%
GALICIA	3.381.647,50	3.366.915,66	- 0,44%
C.MADRID	6.096.104,85	6.068.031,02	- 0,46%
R.MURCIA	2.002.712,96	1.949.805,41	- 2,79%
NAVARRA	1.066.683,08	1.093.854,56	2,55%
PAIS VASCO	3.715.258,00	3.783.637,54	1,84%
LA RIOJA	420.302,65	417.675,83	- 0,62%
C. VALENCIANA	4.915.454,27	5.025.662,14	2,24%
TOTAL	53.893.407,37	53.570.247,56	- 0,60%

FUENTE: Gabinete Técnico Federal FSP-UGT, a partir de la publicación del Ministerio de Hacienda y Administraciones Públicas. "Los Presupuestos Generales de las CC.AA 2014." publicado por la Sª General de coordinación autonómica y local.

2.3.- Las congelaciones y recortes practicados directamente sobre los salarios: La principal causa.

En la tabla siguiente se observa la progresiva y constante pérdida de poder adquisitivo de los empleados públicos desde el año 1982, concretado en un 48'79 %.

RETRIBUCIONES DE EMPLEADOS/AS PÚBLICOS/AS 1982 – 2012 (ROJO Gobierno PSOE- AZUL Gobierno PP)

PERÍODO	I.P.C.	SUBIDA	DIFERENCIA
1982	14%	8%	-6%
1983	12'2%	9%	-3'2%
1984	9%	6'5%	-2'5%
1985	8'2%	6'5%	-1'7%
1986	8'3%	7'2%	-1'1%
1987	4'6%	5%	0'4%
1988	5'8%	4%	-1'8%
1989	6'9%	4%	-2'9%
1990	6'5%	6%	-0'5%
1991	5'5%	7'22%	1'72%
1992	5'3%	6'1%	0'8%
1993	4'9%	1'8%	-3'1%
1994	4'3%	0%	-4'3%
1995	4'3%	3'5%	-0'8%
1996	3'2%	3'5%	0'3%
1997	2%	0%	-2%
1998	1'4%	2'1%	0'7%
1999	2'9%	1'8%	-1'1%
2000	4%	2%	-2%
2001	2'7%	2%	-0'7%
2002	4%	2%	-2%
2003	2'6%	2'71%	0'11%
2004	3'2%	2'7%	-0'5%
2005	3'7%	3'2%	-0'5%
2006	2'7%	3'6%	0'9%
2007	4'2%	2'7%	-1'5%
2008	1'4%	3'5%	2'1%
2009	0'8%	3'5%	2'7%
2010	3%	-5%	-8%

2011	2,4%	0%	-2,4 %
2012	2,9%	-7%	- 9,9
2013	0,2%	0%	- 0,2
PÉRDIDA DE PODER ADQUISITIVO			- 48´79% *

Y esta cifra se deduce exclusivamente de lo estipulado año tras año en las correspondientes Leyes de Presupuestos Generales, a lo que hay que añadir los recortes practicados en las Leyes de Presupuestos de cada CC.AA y Entidad Local, lo que provoca que en algún supuesto, la pérdida de poder adquisitivo se vea incrementada de manera considerable.

Conviene destacar que sólo durante la presente legislatura, el actual Gobierno conservador ha aplicado “la piqueta” sobre los salarios de los empleados públicos de tal manera que la pérdida de poder adquisitivo ha sido de casi el 13%.

2.4.- La disminución del volumen de empleo público también contribuye significativamente en la reducción del gasto en salarios.

Una de las circunstancias directas que incide en la reducción del gasto en personal lo encontramos en la destrucción de empleo público, que desde la llegada del actual gobierno se cifra en torno a unos 500.000 empleos públicos menos.

Evidentemente, a efectos meramente cuantitativos, esta drástica reducción de efectivos incide en un menor gasto en materia de personal, máxime si tenemos en cuenta que la mayoría de esas plazas no han vuelto a ser ocupadas con nuevos empleados públicos por culpa de la tasa de reposición de efectivos (0% con carácter general) y su amortización automática.

Obsérvese, a estos efectos, que el Programa de estabilidad del Reino de España para el año 2014, contempla un “ahorro” de 3.500 millones de euros con la congelación de la oferta de empleo público. Millones que dejan de incluirse en el Capítulo I de los gastos de personal.

3.- LA OBJETIVIDAD DE LOS DATOS: SALARIOS DE HACE UNA DÉCADA.

Y claro, como consecuencia de todas las circunstancias anteriormente descritas, hace que las retribuciones básicas (y con toda seguridad las complementarias¹) de los empleados públicos del conjunto de las Administraciones Públicas recogidas en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado equiparen las presentes (2014), con las del año 2007.

Retribuciones básicas funcionarios 2014

GRUPOS	SUELDO	TRIENIOS
A1	13.308,60	511,80
A2	11.507,76	417,24
B	10.059,24	366,24
C1	8.640,24	315,72
C2	7.191,00	214,80
E	6.581,64	161,64

Retribuciones básicas funcionarios 2007

GRUPOS	SUELDO	TRIENIOS
A	13.354,20	513,24
B	11.333,76	410,76
C	8.448,60	308,40
D	6.908,16	206,04
E	6.306,84	154,68

Fuente: Gabinete Técnico Federal a Partir de PGE-2014 Y PGE-2007

Estos datos son trasladables al personal laboral de las Administraciones Públicas, de tal modo que si se analizan de manera comparativa las tablas salariales vigentes en los Convenios Colectivos en vigor en 2014, nos retrotraeremos muchos años para encontrar tablas similares (Ejem.: En el Convenio Único de la AGE son similares a las del año 2008).

¹ A este respecto, indicar que el complemento de destino, incluido así mismo en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, también se sitúa en cuantías del año 2007. Del resto de complementos retributivos (específico, carrera, productividad, etc.), dada la disparidad existente en cada Administración Pública, resulta muy complejo efectuar una comparación como la realizada con las retribuciones básicas.

4.- OTROS ASPECTOS CONCRETOS SOBRE LOS CUALES HA INCIDIDO EL RECORTE SALARIAL.

Además de los recortes practicados sobre las retribuciones básicas, el Gobierno ha incidido en aspectos concretos de las retribuciones que contribuyen aún más, si cabe, a la reducción salarial sufrida por los empleados públicos. A continuación se comentan los más significativos.

4.1.- El percibo de unas Pagas Extraordinarias incompletas por parte del personal funcionario.

Derivado del RDL 8/2010 (el del -5%) se continúa proyectando año tras año un significativo recorte de las pagas extraordinarias (¡cuando se perciben!) del personal funcionario, pues la reducción del 5% anual, se focalizó principalmente para este personal en dichas pagas, y en menor porcentaje (y cuantía) en las retribuciones ordinarias mensuales.

Esto hace que en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, se contemplen dos tablas diferentes:

- ✓ Una donde se recogen las cuantías de las retribuciones ordinarias mensuales,
- ✓ y otra con las cuantías de las pagas extras, que toman en consideración unas cuantías totalmente diferentes (inferiores).

Esta circunstancia no acontece en el personal laboral, pues el recorte salarial del 5% fue uniforme sobre el conjunto de sus retribuciones, y por tanto, también de sus pagas extras.

Esta es una de las primeras exigencias que plantea la FSP-UGT: La necesidad de recuperar poder adquisitivo mediante pagas extras completas (cuantitativamente hablando) que tomen como referencia la retribución mensual ordinaria, y no una inferior. Evidentemente, para el personal laboral se debería contemplar un incremento similar en el conjunto de sus retribuciones anuales.

**PÉRDIDA PODER ADQUISITIVO
EN LAS PAGAS EXTRAORDINARIAS**

GRUPO	SUELDO MENSUAL	SUELDO PAGA EXTRA	DIFERENCIA
A1	1.109	684,36	-424,64
A2	958,9	699,38	-259,52
B	838,2	724,50	-113,70
C1	720,02	622,30	-97,72
C2	599,25	593,79	-5,46
E	548,47	548,47	0

GRUPO	TRIENIO MENSUAL	TRIENIO PAGA EXTRA	DIFERENCIA
A1	42,65	26,31	-16,34
A2	34,77	25,35	-9,42
B	30,52	26,38	-4,14
C1	26,31	22,73	-3,58
C2	17,90	17,73	-0,17
E	13,47	13,47	0

Fuente: Gabinete Técnico Federal FSP-UGT a partir de la Ley 17/2012 de Presupuestos Generales del Estado.

4.2.- La no complementación del salario durante la situación de Incapacidad Temporal.

Desde la falsa premisa de culpabilizar al empleado público de un hipotético alto absentismo, y en vez de aplicar el régimen disciplinario que proceda en aquellos supuestos en los cuales se haya incurrido en alguna de las faltas tipificadas por ausencias injustificadas, el Gobierno adoptó una solución “salomónica” con carácter básico (para todas las Administraciones Públicas y

sectores) modificando el régimen retributivo durante la situación de Incapacidad Temporal, dirigido a impedir la percepción del 100% de las retribuciones en esa situación.

Esta circunstancia, según datos del propio Gobierno, ha supuesto un ahorro de 426 millones de euros en 2013, realizando para el 2014 una estimación de 414 millones de euros.

Otro de los extremos que pensamos tiene que revertirse de inmediato, de tal manera que el salario en situación de IT no se vea mermado en circunstancia alguna.

4.3.- La drástica reducción (cuando no su desaparición) de la Acción Social.

Aunque se trata de una materia con una regulación muy dispersa en el conjunto de las Administraciones Públicas, su reducción (¡cuando no su desaparición!), ha sido otra de las medidas practicadas por el Gobierno de turno para reducir salarios.

Es conveniente recordar que la Acción Social no es *“una medida graciosa”* otorgada por la Administración, sino que su constitución deriva de un porcentaje determinado del conjunto de la masa salarial de los empleados públicos (generalmente el 1%). Es decir, la reducción o supresión de la referida aportación supone, de facto, un recorte salarial adicional.

Esta medida, según cifras del gobierno va a suponer un ahorro en 2014 de 27 millones de euros, en una materia muy del agrado de los empleados públicos pues les servía para sufragar parcialmente gastos extraordinarios relacionados con la salud, situaciones vitales complicadas, conciliación de la vida personal, contribuir con la aplicación de políticas medioambientales, etc..

4.4.- La prohibición de dotar partidas a retribuciones diferidas (Planes de Pensiones y seguros por accidentes).

Tanto incidir para que las mismas tuvieran un refrendo legal y fueran incluidas como tal en el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP), para que ahora se prohíba en las Leyes de Presupuestos la posible aportación de fondos a Planes de Pensiones y seguros colectivos de carácter laboral.

No hay una estimación económica que concrete el supuesto ahorro derivado de la medida, pero la realidad indica que los Fondos de Pensiones constituidos languidecen año tras año, con una escasa rentabilidad, y una repercusión

meramente testimonial en aquellos empleados públicos que acceden a la jubilación y retiran sus magras aportaciones.

La Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2014, parece abrir una puerta a nuevas aportaciones, pero siempre que no suponga un incremento de la masa salarial, lo que en la práctica lo hace casi inviable.

5.- EL INFORME DE LA COMISIÓN PARA LA REFORMA DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: EL GOBIERNO SE REAFIRMA, OBSESIVAMENTE, EN SUS CICATERAS POLÍTICAS SALARIALES.

El Informe elaborado por la Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas en junio de 2013, en el cual se contienen las orientaciones del Gobierno para lo que resta de legislatura, vuelve a insistir en las restricciones salariales para *“hacer caja”* y poder reducir el déficit público, bajo el eufemismo de *“racionalizar el gasto de las Administraciones Públicas”*.

No en vano, y de manera muy expresiva, incluye entre *“las reformas que eran absolutamente necesarias”* la congelación de salarios en 2012, 2013 y 2014; la supresión de una paga extra en 2012, el no complemento en situación de IT, etc.

Pero, en ningún momento alude a la posibilidad de cambiar esta situación de cara al futuro (presupuestos 2015), de lo que se deduce que no pretenden abandonar el dogma del recorte y la congelación para los empleados públicos mientras les sirva para adecentar las cifras macroeconómicas.

Es más, dentro de las medidas estratégicas en materia de empleo público que con carácter general prevé la CORA (págs. 82 y ss.), no utiliza una sola palabra en materia salarial, salvo para vincularlas a futuros cambios un tanto sospechosos (redefinición del puesto de trabajo, polivalencia funcional, etc.).

De hecho, los Presupuestos Generales del Estado 2014, surgidos a rebufo de la CORA, prevén una disminución en el Capítulo I (Gastos de Personal) en la Administración General del Estado (AGE) de un -1´6%.

6.- FSP-UGT EXIGE AL GOBIERNO UNA RECTIFICACIÓN EN LAS POLÍTICAS SALARIALES APLICADAS A LOS EMPLEADOS PÚBLICOS ESTOS ÚLTIMOS AÑOS.

6.1.- Otorgar a la negociación colectiva el protagonismo preciso, modificando/derogando los artículos 38.10 y 32 (párrafos 2º y 3º) de la Ley 7/2007 del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

La abusiva utilización de los artículos 38.10 y 32 del EBEP por las Administraciones Públicas, de manera indiscriminada, ha difuminado peligrosamente el marco normativo de la Negociación Colectiva, de tal manera que una cláusula prevista para situaciones excepcionales, se está utilizando de manera habitual para suspender los logros obtenidos durante décadas por la Negociación Colectiva.

De cara al futuro, con la finalidad de intentar solventar esta realidad, restablecer de nuevo el equilibrio entre las partes, y encauzar la negociación colectiva a los principios que la resultan esenciales (buena fe, publicidad, transparencia, eficacia y vinculación a lo firmado, etc.), se debería profundizar en las siguientes líneas argumentales:

- ✓ Intentar acotar (aunque demandamos su derogación), de una manera más precisa y objetiva, los supuestos tasados conforme a los cuales la Administración Pública puede aplicar los “descuelgues” previstos en el EBEP, pues acatamos, pero no compartimos, la doctrina constitucional hasta el momento imperante.
- ✓ Dotar de una continuidad en el tiempo (en cuanto a forma, protagonismo y contenidos) a los distintos ámbitos de negociación existentes en materia salarial, más allá del resultado final, pues mientras que el acuerdo, aunque deseable, no es obligatorio, la negociación colectiva sí lo es.

6.2.- Apostar por la profesionalidad y cualificación de los empleados públicos mediante un incremento salarial permanente y sostenido en el tiempo.

La profesionalización de los empleados públicos (mediante la formación, la cualificación, la promoción y la carrera) constituye un factor relevante para incrementar la productividad de cada empleado público y de la organización en su conjunto, siendo éste un objetivo esencial para alcanzar los niveles de competitividad a que debe aspirar un país como el nuestro, en el marco de la Unión Europea y en la dinámica de la globalización.

Pero claro, dicha profesionalización conlleva ineludiblemente un reconocimiento salarial a la progresión desarrollada al respecto, lo que contribuye a la mejor calidad del trabajo desempeñado, como un instrumento de motivación y compromiso del personal, de creación de cultura y valores, de progreso personal y profesional, y de transmisión y conservación del conocimiento. Todos estos elementos influyen de modo directo en el mejor desempeño y son uno de los signos distintivos de las organizaciones más avanzadas y eficientes.

En definitiva, apostar por la profesionalización de los empleados públicos es una de las mejores inversiones que puede hacer cualquier organización y paralelamente, desde la posición de los empleados públicos, la progresión profesional constituye sin duda una herramienta esencial en el desarrollo de su carrera profesional, a través de los mecanismos que se consideren oportunos, y con el correspondiente refrendo salarial. Por ello se hace preciso el desarrollo del derecho a la carrera profesional prevista en el EBEP y que tan buenos resultados está ya generando allí donde se ha implantado.

Si queremos mantener a los mejores profesionales en las Administraciones Públicas, incluso atraerlos de otros ámbitos, resulta imprescindible incrementar los salarios de los empleados públicos, primando e incentivando su perfeccionamiento profesional.

6.3.- Los principios constitucionales que informan la función pública (neutralidad, objetividad, incompatibilidad), obligan a unos salarios dignos.

Una de las cuestiones a abordar para luchar contra la corrupción, hoy que el edificio político y legal construido en la transición reclama reformas urgentes, es fortalecer la profesionalización y la independencia de los empleados públicos con el fin de que contribuyan a asegurar la solidez del sistema democrático, porque un empleado público es un guardián de la ley.

El Estado de derecho requiere equilibrios y contrapesos. Un empleo público fuerte, motivado y con unos salarios dignos es uno de ellos. Del mismo modo que ninguna democracia puede funcionar sin partidos políticos y sindicatos, resulta crucial una Administración integrada a todos los niveles por empleados públicos que ingresen y hagan carrera por méritos profesionales con una contraprestación salarial que se corresponda con sus funciones, y no por contactos personales o afinidades políticas, que sirvan a los ciudadanos y no a los partidos, es una barrera necesaria para que la corrupción no socave las instituciones y una garantía para la correcta prestación de los Servicios Públicos a la ciudadanía.

6.4.- Desarrollo del régimen retributivo del EBEP, poniendo en valor las funciones desempeñadas por los empleados públicos.

La política salarial es un aspecto fundamental en la acción sindical para contribuir a la recuperación de la economía y el empleo y la mejora de la calidad del empleo. Por ello, los recortes y congelaciones que vienen padeciendo desde hace año los empleados públicos deben cesar.

El objetivo fundamental de nuestra política salarial es:

- ✓ Desde un punto de vista formal, el desarrollo del régimen de retribuciones previsto en el EBEP, incidiendo específicamente en aquellos aspectos que tienen que ver con el desarrollo de la carrera profesional.
- ✓ Plantear, en lo que resta de legislatura, las medidas necesarias que posibiliten la recuperación del poder adquisitivo pedido durante estos últimos años.
- ✓ Lograr crecimientos moderados de los salarios que permitan, al menos, mantener el poder de compra pues la competitividad de la economía no puede basarse en bajos costes salariales, con la inclusión de fórmulas que garanticen el poder adquisitivo de los empleados públicos.
- ✓ Reivindicar un mínimo retributivo de 1.000 euros mensuales (netos) como suelo salarial en todas las tablas salariales que negociemos.

6.5.- Exigir la devolución, de oficio por la Administración correspondiente, de la sustracción salarial de la que hemos sido objeto desde el año 2010. Lo que el Gobierno hurto discrecionalmente, la justicia restituye cabalmente. Utilizar las sentencias favorables como argumento para exigir la devolución de lo indebidamente sustraído.

Son muchas las Sentencias que reconocen el derecho de los empleados públicos a la parte proporcional de la paga extra ya devengada con anterioridad a la entrada en vigor del RDL 20/2012.

Así, tribunales de lo contencioso, de lo social, Tribunales Superiores, etc., y para toda clase de personal (funcionario, estatutario, laboral) reconocen un derecho que hasta la institución del Defensor del Pueblo (que no se caracteriza precisamente por atender las peticiones sindicales) ya veía claro.

En alguna Comunidad Autónoma ya se han mantenido reuniones para acordar la forma de la devolución, incluso en algún Ayuntamiento se va a devolver sin necesidad de recurrir a la justicia (cuestión refrendada judicialmente en contra

de la reclamación planteada por el Delegado de Gobierno), etc. ¿a qué hacerse el despistado?

El Gobierno no puede hacer caso omiso al clamor jurisprudencial extendido en la práctica totalidad de territorios y sectores, posponiendo una decisión a un definitivo fallo del Tribunal Constitucional que, salvo sorpresa mayúscula, ratificará las sentencias ya recaídas favorables a la devolución de parte de la paga extra.

7.- A MAYOR SALARIO, MÁS PRESTACIONES SOCIALES, MEJOR REDISTRIBUCIÓN DE LA RENTA Y REFORZAMIENTO DE LA COHESIÓN SOCIAL.

La devaluación salarial ha constituido un claro freno al proceso de recuperación económica y de creación de empleo, haciendo inútil el extraordinario sacrificio experimentado por los empleados públicos (y la sociedad en general) durante la crisis, en sus condiciones de bienestar y en la atención a sus necesidades básicas.

Ya es hora que el Gobierno reconozca el esfuerzo individual y colectivo realizado por las empleadas y empleados públicos del país de forma continuada durante los últimos años, con el objetivo fundamental de contribuir a paliar la situación económica existente, aportando su solidaridad e implicación en un momento de máxima dificultad social, sin merma en la profesionalidad y calidad del servicio público prestados a la ciudadanía.

Si los recortes salariales (y de las condiciones de trabajo en general) pretendían hacer frente a un periodo coyuntural, como fue el momento más álgido de la crisis, ahora exigimos al Gobierno sea coherente con sus afirmaciones que hablan de “*recuperación*” y no prolongue más de lo necesario los esfuerzos de los empleados públicos, recuperando progresivamente las condiciones de trabajo previas a las medidas adoptadas con la excusa de la crisis.

Bajo este convencimiento, la FSP-UGT ha constatado la necesidad de acordar una serie de medidas cuya finalidad sea dignificar los salarios de los empleados públicos a través de las siguientes líneas de actuación:

- ✓ Frente a las erróneas políticas que abundan en la depreciación de los salarios, sólo la apuesta por un empleo de calidad y salarios dignos y en condiciones de igualdad, conseguirán ser productivos y podrán competir y sobrevivir a largo plazo.
- ✓ Para reforzar el Estado de Bienestar es condición necesaria cambiar la política salarial, pues el salario debe proporcionar a todo empleado público y sus familias una remuneración suficiente. Sin una remuneración suficiente se niega la dignidad de la persona y se dificulta su participación en la vida política, social y cultural.
- ✓ Unos salarios dignos suponen la mayor garantía para el desarrollo de unas prestaciones sociales acordes con las realidades de la ciudadanía,

pues contribuyen a una mayor redistribución de la renta, corrigen desigualdades y refuerza la cohesión social.

- ✓ Dotar a la negociación colectiva del protagonismo que el EBEP pretendió. Es un objetivo irrenunciable negociar en los ámbitos correspondientes (Mesas, Convenio, etc.) para el conjunto de los empleados públicos, y tener como meta llegar a las tasas de cobertura salariales anteriores a los “*decretazos*” y negociar subidas salariales que permitan la recuperación del poder adquisitivo; acordando mecanismos en Convenios, Pactos y Acuerdos para garantizar que el tiempo de trabajo no se convierta en una condena a la mera subsistencia.
- ✓ Promover un nuevo modelo de relaciones laborales en el seno de las Administraciones Públicas, a través de la negociación colectiva ya comentada, mediante el reforzamiento del diálogo social y de los derechos colectivos, reducidos a la mínima expresión estos últimos años por la actitud irresponsable del Gobierno.

En definitiva, la lectura del coste salarial de los empleados públicos debe hacerse desde la inversión y repercusión que tiene ese coste, que debe interpretarse como una inversión real en la comunidad, tanto en productividad como en cotizaciones e impuestos, así como en la generación de empleo.