

## **RESUMO DOS ACORDOS ADMINISTRACIÓN SINDICATOS PARA A MODERNIZACIÓN E MELLORA DA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA**

O pasado 13 de novembro asinouse un Acordo entre a Administración e os sindicatos CCOO, UGT e CSIF para os anos 2003 e 2004. O Acordo é un marco de referencia para a negociación posterior no resto de Administracións Públicas, xa que só o apartado de Retribucións xerais 2003/2004 é de aplicación inmediata ó resto das Administracións. É previsible que as negociacións para trasladar a nivel de Comunidade Autónoma estes Acordos recollan como mínimo o contido do estatal. Pasamos a resumi-los puntos principais do contido do mesmo:

### **Retribucións xerais 2003/2004:**

O incremento xeral do conxunto das retribucións será do IPC previsto no ano 2003 (2%) e 2004. As pagas extraordinarias dos funcionarios de tódalas Administracións terán un importe, cada unha delas, equivalente a unha mensualidade de soldo e trienios, máis un 20% do complemento de destino mensual no ano 2003, e do 40% no ano 2004.

*Ábrese o camiño para conseguir unha vella reivindicación como é a de acada-lo cen por cen das retribucións mensuais nas pagas extras.*

### **Retribucións complementarias 2003/2004:**

Destínanse 29.567.140 euros (fondos adicionais, 0,59%) para distintas medidas que deberán ser negociadas no ámbito da Administración Xeral do Estado.

*Desde o ano 2000 non existen fondos adicionais.*

### **Plano de Pensións:**

Destínanse 24.645.400 euros para un Plano de Pensións na Administración Xeral do Estado (AXE).

*Foi unha obstinación da Administración nos últimos anos. CCOO defendeu que foran a retribucións da AXE.*

## **Formación de empregados públicos:**

Como mínimo o 50% dos recursos orzamentarios destinados á formación de empregados públicos dirixirase ó desenvolvemento de programas de capacitación en novas tecnoloxías e idiomas.

*A posición de CCOO foi que non deberían destinarse ós fondos so para idiomas e novas tecnoloxías.*

## **Recursos Humanos. Mobilidade. Provisión de postos:**

A Administración deberá realizar en 6 meses un diagnóstico de recursos humanos da AXE, informar ós sindicatos, e negociar tódalas medidas en materia de recursos humanos. No tocante á mobilidade forzosa deberán demostrar a súa necesidade, despois levar a cabo procesos de mobilidade voluntaria e incentivada, no seu caso, e en todo caso negocia-las medidas e respectar as condicións esenciais de traballo.

*Coa negociación de todo o referente á provisión de postos se pretende acabar coa situación actual de limitacións e abusos nos contidos dos distintos baremos dos concursos de provisión de postos.*

## **Ofertas de emprego:**

Nos anos 2003 e 2004 o número de prazas da Oferta de Emprego Público poderá chegar ó 100% da reposición de vacantes. Nos últimos anos de goberno do Partido Popular só se podían repor o 25% das vacantes producidas por baixas vexetativas.

*CCOO sempre defendeu que a taxa de reposición das vacantes fose, cando menos, do 100%*

## **Xornada e horarios:**

A duración máxima da xornada xeral de traballo será de 37,30 horas semanais. A presenza de obrigada concorrencia será de 32 horas semanais, en horario de luns a venres.

*Ábrese a posibilidade de conseguir a xornada de 35 horas semanais. Existe a obriga de negociar unha nova Instrucción de xornada e horarios así como os calendarios laborais de cada departamento e organismo.*

## **Xornada de mañá e tarde:**

Amplíase o horario de atención ó cidadán mediante a apertura das oficinas de atención ó público pola tarde. Esta deberá vir acompañada de medidas incentivadoras de conformidade co que se acorde en materia retributiva.

*CCOO está a favor de ampliar e mellorar o servizo de atención ó cidadán con empregados públicos incentivados economicamente e, polo tanto, voluntarios. Nada impide que ademais poida realizarse cun horario de 35 horas semanais. Negociarase a súa posible implantación e as súas condicións de aplicación. CCOO defende un estudio detallado e porcentaxe de plantillas necesario.*

### **Traslados:**

Poderanse conseguir traslados por razóns de saúde ou posibilidade de rehabilitación do funcionario, cónxuxe ou fillos a cargo, condicionados á existencia de vacante con NCD ou específico non superior ó que se ocupa.

*CCOO estaba de acordo e, ademais, esixiu que fora co coñecemento da Comisión Paritaria de Saúde Laboral.*

### **Contratos a tempo parcial:**

Poderanse facer contratos a tempo parcial

### **Promoción interna:**

Aqueles que teñan superado a fase de oposición pero non consigan praza na fase de concurso quedarán exentos de realiza-la fase de oposición na seguinte convocatoria. No caso da promoción do grupo D ó C estenderase a exención para as dúas seguintes convocatorias. Tense que conseguir o obxectivo de que a relación no número de funcionarios do grupo D e do grupo C sexa de un por un. Garantíndose a promoción ó B e o A. Analizarase nun grupo Administración-Sindicatos a situación da promoción e estableceranse medidas de mellora.

*Proposta de CCOO defendida de forma constante desde hai anos.*

### **Promoción do persoal laboral:**

Articularanse procesos de promoción horizontal para o persoal laboral fixo que ocupe postos de funcións afíns ó persoal funcionario. O persoal ordenanza poderá presentarse ó Corpo Auxiliar.

*Proposta de CCOO defendida desde hai anos.*

### **Estabilidade no emprego:**

Substituírse o persoal temporal por persoal fixo, reducindo o traballo temporal ó 8%. Só se botará man de traballadores temporais para atender necesidades conxunturais ou cubrir prazas estruturais mentres estas últimas non se provean por calquera dos mecanismos ordinarios previstos na lexislación aplicable. Esta provisión deberá iniciarse no prazo máximo de dez meses a partir do nomeamento ou contrato interino.

*A temporalidade acada na Administración niveis maiores que na empresa privada.*

**Acción Social:**

1% da masa salarial de cada departamento ou organismo.

*Mellora os fondos dos distintos departamentos ministeriais.*

**Vacacións:**

Serán dun mes natural ou 22 días hábiles. Por antigüidade mellorase este dereito:

<b>ANTIGÜIDA DE</b>	<b>VACACIÓ NS</b>
Por 15 anos	23 días
Por 20 anos	24 días
Por 25 anos	25 días
Por 30 anos	26 días

*Exclúense das vacacións os días non hábiles. Xa hai anos que se fai así en convenios da privada.*

**Permisos:**

Mellóranse os permisos por nacemento de fillo, adopción ou acollemento; por falecemento, accidente ou enfermidade grave, transformando os días en hábiles e poñendo 2 días cando é na mesma localidade e 4 cando é en distinta ata segundo grado de consanguinidade e afinidade e 3 e 5 para o caso de primeiro grado de consanguinidade e afinidade.

*Mellorase e inclúense a fillos adoptados e acollidos.*

---

**Valoración da S. Sindical de CC.OO. da Universidade de Vigo:**

Obtéñense resultados positivos parciais importantes nalgúns puntos:

- Ábrese a vía cara ó cobro de pagas extras do mesmo importe que unha mensualidade enteira. Na Universidade de Vigo as porcentaxes de incremento que supón esta medida para o persoal funcionario son as que se reflicten na seguinte táboa, con contías semellantes para postos equivalentes de persoal laboral:

GRUPOS	NIVEIS	Nº	SALARIO BASE	C. DESTINO	C. ESPECÍFICO	T. MENSUAL	T. ANUAL	ANUAL+P. EXTRAS	% PAGAS EXTRAS
A	30	1	1.028,04	902,72	1.823,59	3.754,36	47.108,37	47.469,46	0,77%
A	28	7	1.028,04	775,67	970,99	2.774,70	35.352,54	35.662,81	0,88%
A	26	1	1.028,04	650,62	786,28	2.464,94	31.635,42	31.895,67	0,82%
A	25	0	1.028,04	577,24	693,92	2.299,20	29.646,48	29.877,38	0,78%
B	28	3	872,53	775,67	970,99	2.619,19	33.175,34	33.485,60	0,94%
B	26	7	872,53	650,62	786,28	2.309,43	29.458,22	29.718,47	0,88%
B	25	18	872,53	577,24	693,92	2.143,69	27.469,28	27.700,18	0,84%
B	23	5	872,53	509,14	555,38	1.937,05	24.989,67	25.193,33	0,81%
B	22	5	872,53	475,07	490,72	1.838,32	23.804,90	23.994,92	0,80%
B	20	16	872,53	409,72	379,90	1.662,15	21.690,82	21.854,71	0,76%
C	25	5	650,41	577,24	693,92	1.921,57	24.359,60	24.590,50	0,95%
C	22	18	650,41	475,07	490,72	1.616,20	20.695,22	20.885,25	0,92%
C	20	4	650,41	409,72	379,90	1.440,03	18.581,15	18.745,03	0,88%
C	18	72	650,41	367,86	342,95	1.361,21	17.635,39	17.782,53	0,83%
C	16	91	650,41	326,03	324,49	1.300,93	16.911,97	17.042,39	0,77%
C	14	0	650,41	284,18	306,00	1.240,59	16.187,87	16.301,54	0,70%
D	20	0	531,82	409,72	379,90	1.321,44	16.920,94	17.084,83	0,97%
D	18	0	531,82	367,86	342,95	1.242,63	15.975,19	16.122,33	0,92%
D	16	0	531,82	326,03	324,49	1.182,34	15.251,77	15.382,18	0,86%
D	14	1	531,82	284,18	306,00	1.122,00	14.527,67	14.641,34	0,78%
E	14	2	485,51	284,18	306,00	1.075,69	13.879,32	13.992,99	0,82%
<b>TOTAL</b>		<b>256</b>					<b>5.137.079</b>	<b>5.179.405</b>	<b>0,82%</b>

- As vacacións pasan a computarse en días hábiles.
- Incrementase a taxa de reposición de efectivos ata o 100% das vacantes vexetativas.
- Redúcese a provisionalidade no emprego ata un 8%, o que supón para unha plantilla de unhas 500 persoas, como é a do PAS da Universidade de Vigo, 40 traballadores temporais.
- Considéranse estruturais as prazas ocupadas interinamente durante 10 meses pasando ó Oferta de Emprego Público. Isto supón a obrigatoriedade de facer convocatorias anuais para a cobertura das prazas.
- O incremento dos diferentes permisos.
- As medidas de fomento da promoción interna, tanto entre grupos de funcionarios como a “cruzada” de grupos de persoal laboral a grupos equivalentes de persoal funcionario.

Tamén é certo que se acepta como referente para o cálculo das nosas retribucións a previsión de IPC do Goberno (sempre superadas pola realidade), que non se fixo un estudio serio de necesidades de modificación de horarios en relación cunha mellor atención ó público quedando a posible contraprestación polo cambio voluntario de horario pouco concretada e que, así mesmo, as referencias á promoción interna, á taxa de temporalidade e á formación requiren un compromiso máis concreto por parte do Goberno.

Quizais o momento político parecía invitar a mostrar máis contundencia nas nosas reclamacións, se ben non se renuncia a ningunha das nosas reivindicacións históricas e aínda están por negociar Acordos para cada Comunidade Autónoma (para tódolos aspectos excepto os retributivos) nos que témo-la oportunidade de corrixir, na medida do posible, estas carencias, tal e como transmitimos internamente ós órganos correspondentes do sindicato.