



**ACUERDO DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE EMPLEADOS PÚBLICOS RELATIVO A LA DISTRIBUCIÓN DE LOS FONDOS ADICIONALES RECOGIDOS EN LA RESOLUCIÓN DE 22 DE MARZO DE 2018, DE LA SECRETARÍA DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, POR LA QUE SE PUBLICA EL II ACUERDO GOBIERNO-SINDICATOS PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y COMPROMISOS DE NEGOCIACIÓN EN MATERIA RETRIBUTIVA.**

El 9 de marzo de 2018 el Gobierno de España, a través de su Ministro de Hacienda y Función Pública, y las organizaciones sindicales CCOO, UGT, y CSIF suscribieron el II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo, al que se da publicidad mediante Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública (BOE núm. 74, de 26 de marzo de 2018).

Entre las cuestiones que contempla el Acuerdo se recoge (Acuerdo primero) la aprobación de un incremento retributivo para el personal al servicio del sector público que incluye, además de los correspondientes incrementos anuales previstos, una dotación de fondos adicionales en los siguientes términos:

*“Cada Administración Pública, en cada uno de los ejercicios presupuestarios a que se refiere el presente acuerdo, de acuerdo con lo indicado en los apartados anteriores, y previa negociación colectiva en el correspondiente ámbito de negociación, podrá destinar un porcentaje adicional de su 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 fondos de pensiones.*

*De acuerdo con los apartados anteriores, para el año 2018 se destinará un 0,2 %, para 2019 un 0,25 % y para 2020 un 0,30 %.*

*Las Administraciones públicas en situación de superávit presupuestario podrán elevar dicho porcentaje en cada uno de los años y hasta un máximo de un 0,3 %”.*

La anterior previsión fue recogida en el Acuerdo de 29 de enero de 2020 de la Mesa General de Negociación del Ayuntamiento de Madrid relativo al incremento retributivo fijado en la Disposición Adicional Cuarta del Presupuesto General del Ayuntamiento de Madrid para 2020 y el inicio de la negociación de los fondos adicionales recogidos en la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.

En la misma línea se refleja en el Acuerdo de 30 de enero de 2020 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid por el que se determina el incremento retributivo del personal al servicio del sector público del Ayuntamiento de Madrid en el ejercicio 2020 (BOAM núm. 8.573, 3 de febrero de 2020).



Teniendo en cuenta la situación de superávit del Ayuntamiento de Madrid en los ejercicios 2018 y 2019, certificado por la Intervención General, actualmente se encuentra en tramitación un nuevo Acuerdo de la Junta de Gobierno, que permitirá disponer, en los ejercicios 2018 y 2019, de unos fondos adicionales por importe del 0,30 % de la masa salarial correspondiente al ejercicio anterior.

A lo largo de estos últimos meses, se ha llevado a cabo un proceso de negociación que ha dado lugar al presente Acuerdo, y que ha buscado aunar los intereses compartidos de los actores participantes, Administración y Organizaciones Sindicales, en un complejo escenario en el que ha primado la revisión retributiva para homologar, en la medida de lo posible, las retribuciones asignadas a puestos con funciones equiparables.

Dentro de este objetivo compartido, especial mención merece, la asignación de las cuantías destinadas a abordar un nuevo Acuerdo de clasificación y ordenación del personal laboral, teniendo en cuenta la Sentencia 11 / 2020, de 9 de enero de 2020, del TSJ de Madrid (S C-A, S 7ª), relativa al recurso interpuesto por la Delegación de Gobierno frente al Acuerdo de 14 de Septiembre de 2017, adoptado por la Junta de Gobierno Local de la ciudad de Madrid por el que se aprueba el Preacuerdo de 28 de Junio de 2017 de la Mesa General de Negociación de los empleados Públicos del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, sobre el marco económico de negociación de las condiciones de Trabajo Comunes al personal funcionario y laboral de dichas entidades, relativo a los años 2017, 2018 y 2019, publicado en el Boletín oficial de Ayuntamiento de Madrid nº 7993, de 18 de Septiembre, así como la demanda interpuesta ante la Jurisdicción Social por la Abogacía del Estado contra el Acuerdo de 5 de octubre de 2017 de la Junta de Gobierno de la Ciudad de Madrid, por el que se aprueba el Acuerdo alcanzado con las Organizaciones Sindicales en la Mesa de Negociación de Personal laboral, con fecha 29 de junio e 2017, sobre la clasificación y ordenación del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus organismos Autónomos.

Es el Fundamento de Derecho tercero de la mencionada Sentencia el que determina los términos habilitantes en los que se debería en su momento haber desarrollado la negociación colectiva.

*“ A los anteriores razonamientos, no supone obstáculo alguno que se haya incorporado a la LPGE de 2018 el Acuerdo Marco para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo firmado por el Ministro de Hacienda y Función Pública y las Organizaciones Sindicales UGT, CCOO y CSIF en fecha 9 de Marzo de 2018, que permite a las Administraciones Públicas destinar fondos adicionales para la negociación de muchos de los aspectos que recoge el acuerdo impugnado, ya que aquél, solo habría posibilitado que se negociara un nuevo Acuerdo en el Ayuntamiento de Madrid para los años 2018 y sucesivos; pero siendo el Acuerdo Marco de fecha muy posterior al Acuerdo Municipal impugnado, es lo cierto que cuando se suscribió éste, no existía la posibilidad de dichos incrementos salariales por encima del 1%, por lo que procede*



*la total estimación del recurso, sin que ello implique en modo alguno que se infrinja el derecho a la negociación colectiva ni a la libertad sindical, puesto que la libertad de pactos de las Corporaciones Locales está sometida a la Legislación Básica estatal que hemos transcrito, y que no solo afecta a los funcionarios públicos propiamente dichos sino de igual manera, al personal laboral, ya que el art. 149.1.7 CE atribuye al Estado la competencia exclusiva sobre legislación laboral.”*

Por tanto, el grueso del esfuerzo negociador permitiría articular jurídicamente el fallido Acuerdo de clasificación y ordenación del personal laboral, con lo que de ello se deriva.

En primer lugar, se alcanzaría la homologación retributiva entre el personal laboral y funcionario del Ayuntamiento en aquellos supuestos en que este personal desempeña puestos con funciones equiparables, pero en diferentes regímenes jurídicos, una homologación perseguida durante décadas.

En segundo lugar, habilitaría para poder llevar a cabo de forma coherente los procesos de promoción cruzada y de estabilidad y consolidación de empleo, contemplados respectivamente en las disposiciones adicionales quinta y decimonovena del vigente Acuerdo – Convenio, dado que difícilmente podrían desarrollarse de forma ordenada de no existir un sistema de clasificación que permita establecer las correspondientes analogías entre categorías profesionales.

Pero además de lo anterior, no podemos obviar que este Acuerdo va a coadyuvar al cumplimiento de los compromisos adquiridos por esta Corporación en el marco Estrategia de Transformación de Recursos Humanos 2020 -2023 acordada con los agentes sociales. No actuar en esa línea pondría en riesgo el cumplimiento de algunos de los ejes vertebradores de la Estrategia.

No obstante, las partes negociadoras han tenido en cuenta que este criterio de distribución asimétrica de los fondos dificulta poder abordar en este momento la resolución de determinadas disfunciones puntuales que en el ámbito retributivo puedan seguir existiendo en el ámbito funcional. Por ello existe un firme compromiso por parte de la Administración de abordar su resolución en aquellos supuestos en que legalmente sea posible mediante la posibilidad de adaptaciones retributivas de carácter singular y excepcional, en los términos establecidos en la normativa básica estatal.

## ACUERDA



**Primero.** - Distribuir las cantidades correspondientes a los fondos adicionales de masa salarial de los ejercicios 2018, 2019 y 2020 en los términos establecidos en la Resolución de 22 de marzo de 2018, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.

El importe de estos fondos asciende a 9.577.993 €, con la siguiente distribución por ejercicios.

2018: 3.107.703 €

2019: 3.145.836 €

2020: 3.324.453 €

**Segundo.** - Negociar la aprobación de un nuevo Acuerdo de clasificación y ordenación del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus OOAA, con base en los trabajos desarrollados en la materia, y aplicar al mismo la cantidad de 7.951.899 €, con cargo a los fondos previstos en el Apartado Primero, de acuerdo con la siguiente distribución:

2018: 3.107.703 €

2019: 3.145.836 €, a los que se adicionara el importe consolidado del ejercicio 2018.

2020: 1.698.359 €, a los que se adicionara el importe consolidado en los ejercicios 2018 y 2019.

Con cargo a los incrementos retributivos derivados de la distribución del importe económico señalado en este apartado para cada ejercicio, se ejecutará la Sentencia de 9 de enero de 2020, del TSJ de Madrid (S C-A, S 7ª), relativa al recurso interpuesto por la Delegación de Gobierno frente al Acuerdo de 14 de Septiembre de 2017, adoptado por la Junta de Gobierno Local de la Ciudad de Madrid por el que se aprueba el Preacuerdo de 28 de Junio de 2017 de la Mesa General de Negociación de los empleados Públicos del Ayuntamiento y sus Organismos Autónomos, sobre el marco económico de negociación de las condiciones de Trabajo Comunes al personal funcionario y laboral de dichas entidades, relativo a los años 2017, 2018 y 2019.

Los incrementos retributivos serán positivos una vez ejecutada íntegramente la referida sentencia.

**Tercero.** - Aplicar al personal funcionario, con cargo a los fondos correspondientes al ejercicio 2020 recogidos en el Apartado Primero, la cantidad de 1.626.094 €, cuyo reparto se acordará en la Mesa General de Personal Funcionario.

Así mismo, en el ejercicio 2020 y en el seno de lo que se acuerde en la citada Mesa, se llevará a cabo una revisión de la relación de puestos de trabajo, mediante la posibilidad de adaptaciones retributivas, de carácter singular y excepcional, en los términos establecidos en la normativa básica estatal, que serán financiadas con cargo a la partida de ajustes técnicos por un importe máximo de 1.500.000 €.

Por último, la Administración se compromete en el primer trimestre de 2021, con cargo a los posibles remanentes de nómina y siempre que la situación presupuestaria lo permita, a continuar con



la revisión de las adecuaciones singulares y excepcionales de los puestos de funcionarios, por un importe similar al recogido en el párrafo anterior.

**Cuarto.** – Sin perjuicio de lo establecido en el anterior apartado, en el supuesto de que en los procesos de negociación que se desarrollen en el ámbito de la Administración del Estado se acuerde un nuevo fondo adicional de masa salarial para el ejercicio 2021 y siempre que el Ayuntamiento cumpla los requerimientos que, en su caso, se establecieran, el Ayuntamiento se compromete a iniciar las negociaciones para la distribución del citado fondo.

**Quinto.** – Antes de que finalice el mes de septiembre se habrá negociado el Acuerdo de clasificación y ordenación del personal laboral del Ayuntamiento de Madrid y sus OOAA, con vistas a la regularización en nómina de sus efectos retributivos en los términos expresados en el apartado segundo de este Acuerdo.

En Madrid, a 29 de julio de 2020.