



## **CCOO se reúne con la Dirección General de Función Pública con el fin de incluir en los presupuestos 2025 mejoras en la vida de los y las empleadas públicas**

**-La Comunidad de Madrid defrauda de nuevo a las personas trabajadoras de los servicios públicos y rechaza volver a las 35 horas**

**07 de octubre de 2024**

El Área Pública de CCOO de Madrid se ha reunido hoy con la directora general de Función Pública de la Comunidad de Madrid, María José Esteban, para negociar mejoras en las condiciones laborales de los más de 200.000 empleados y empleadas del sector público que garantizan los servicios públicos en la región.

Este encuentro se produce semanas después de que el sindicato enviara a la consejera de Economía, Hacienda y Empleo una carta solicitando una reunión. En la misma, CCOO ha presentado 38 medidas que mejorarían los servicios públicos y las condiciones de los y las profesionales del sector y que tendrían que contemplarse en los próximos presupuestos regionales, cuyo proyecto de ley empezará este mes su trámite en la Asamblea de Madrid.

Tras la reunión, el coordinador del Área Pública de CCOO de Madrid y secretario general de CCOO Sanidad Madrid, Mariano Martín-Maestro, acompañado de la Secretaria de Política Institucional de CCOO Madrid, Paloma Vega, del secretario general de la Federación de Servicios a la Ciudadanía, Luis Mercado y de la responsable de la Federación de Enseñanza del sindicato, Isabel Galvín, han explicado que la Administración se vuelve a cerrar en banda con la devolución de la jornada máxima de 35 horas semanales debido al "enorme coste económico" que según ha asegurado la directora general de la Función Pública conlleva esta medida.

### **35 horas**

Sin embargo, CCOO considera indispensable aplicar dicha medida debido a que la misma conllevaría un refuerzo de las plantillas, con la consiguiente mejora de los servicios públicos y permitiría la mejora de las condiciones laborales de los y las profesionales del sector público favoreciendo así la conciliación y la corresponsabilidad de las tareas compartidas en el ámbito laboral y familiar. Todo ello llevaría a retener talento, ya que muchos y muchas profesionales abandonan el sector público de la Comunidad de Madrid en busca de mejores condiciones laborales y salariales, que en muchos casos les ofrecen otras administraciones e incluso otros países.

CCOO continuará reclamando mejoras y no cejará en su empeño de recuperar los derechos que hace más de una década fueron arrebatados a los y las empleadas públicas.

Cabe resaltar que la Dirección General de Función Pública sí que ha mostrado su intención de llegar a un acuerdo de Carrera Profesional para el personal laboral y funcionario de la Comunidad de Madrid, así como renovar el convenio y acuerdo sectorial para antes de fin de año. Además, se ha comprometido a hacer efectiva la subida salarial pendiente del 0,5%, con efectos retroactivos de enero de 2024 y la negociación del Decreto de Oferta de Empleo Público para 2025, sin topes de tasa de reposición, en cuanto el Gobierno Central apruebe ambas medidas. De cara al ejercicio 2025 se trabajará en la negociación de un nuevo plan de igualdad y un nuevo decreto de salud laboral. El resto de propuestas específicas de CCOO las remitirá a los responsables de las consejerías correspondientes para su valoración y negociación.

**\*Adjuntamos las 38 medidas propuestas por el Área Pública de CCOO de Madrid.**

## **38 medidas para mejorar**

1. Integración a la gestión directa de los centros de mayores, menores y escuelas infantiles.
2. Recuperación de la jornada máxima de 35 horas semanales, con el objetivo de ser una Comunidad pionera y alcanzar las 32 horas semanales.
3. Nueva Ley de Función Pública de la Comunidad de Madrid.
4. Fondos específicos para la Carrera Profesional, el Complemento de retención del "Talento" y para el aumento de retribuciones para el conjunto de EEPP.
5. Negociación de nuevos acuerdos en materia de prevención de riesgos laborales, permisos de formación, conciliación de la vida laboral y familiar incorporando flexibilización de la jornada, derechos sindicales y un nuevo Plan de Igualdad.
6. OPE 2025 sin tasa de reposición que refuerce los servicios de atención directa a la ciudadanía.
7. Proceder a la creación en RPT, en la OEP del ejercicio siguiente a la finalización de los programas, de aquellos puestos de trabajo que respondan realmente a necesidades estructurales para poder garantizar la calidad y eficacia del servicio público que desde la Administración se presta a la ciudadanía.
8. Jubilación parcial y anticipada para el conjunto de los EEPP.
9. Tarjeta de transporte para el conjunto de los EEPP.
10. Agilización de las adecuaciones de puesto de trabajo.
11. Sustitución de los delegados/as con dispensa sindical parcial.
12. Presupuesto suficiente y finalista para la Sanidad Pública, situándose en la media de las CCAA.
13. Crecimiento del presupuesto para la Atención Primaria de Salud, excluyendo el gasto por recetas, siendo al menos de un 25% de la financiación de la Sanidad Pública, haciendo atractivas las condiciones laborales e incrementando los recursos humanos.
14. Aumento del presupuesto en Atención Hospitalaria, excluyendo el gasto farmacéutico, para abordar, por ejemplo, las listas de espera (Quirúrgica, Pruebas Diagnósticas y Consultas) o un mayor número de camas hospitalarias hasta alcanzar la media de la OCDE (4,7/1000) o de la UE (5/1000), lo que significa un crecimiento de la plantilla en todas sus categorías.
15. Mejoras retributivas en los conceptos de doblajes, guardias, atención continuada, noches, festivos y aumento de unidades en el complemento de continuidad asistencial (JAPE) en los centros sanitarios del SERMAS, unas medidas fundamentales para la fidelización y captación del talento.
16. Cumplimiento y ampliación del acuerdo de Centros de Dificil Cobertura del SERMAS.
17. Implementar medidas para situar la Salud Mental como una prioridad sanitaria, incrementando el presupuesto y los recursos humanos en todas las categorías, fidelizar el personal en formación y cumpliendo con la implantación de profesionales de Psicología Clínica en Atención Primaria.
18. Incrementar el presupuesto dedicado a Salud Pública, alcanzando el 4% de la media nacional, lo que conllevaría más recursos humanos y mejores condiciones.
19. Compromiso presupuestario con la Investigación Sanitaria que multiplique por 10 el actual, haciendo de ello un entorno laboral llamativo para retener y atraer el talento de sus profesionales.
20. Renovación y mejora del Convenio Colectivo y el Acuerdo Sectorial de personal funcionario.
21. Mantenimiento y mejora de la jubilación parcial del personal laboral.
22. Desarrollo del acuerdo de carrera profesional para el personal laboral y funcionario.
23. Recuperación de las ayudas y prestaciones sociales.
24. Mantenimiento de los fondos específicos del Convenio Colectivo para el personal del SERMAS.
25. Anexo específico en el convenio para el personal laboral de la Consejería de Educación. (Determinación de funciones, jornada ajustada al calendario escolar, agilización de sustituciones del personal educativo, gratuidad del comedor para el personal que realiza funciones en el comedor...)
26. Reconocimiento del carácter esencial del personal educativo en los centros docentes a todos los efectos y garantizar sustituciones por enfermedad, formación y permisos con agilidad. Actualizar la Ratio (la última del 90).
27. Creación del Grupo B, según lo previsto en el EBEP y diseño de promoción profesional para acceso (NCD 20), NCD 23 para los puestos de trabajo del actual Grupo A2 y limitar la libre designación a puestos de NCD superiores al 27.
28. Revisar los diferentes pluses existentes del personal laboral y funcionario.
29. Recuperación de la jornada lectiva a 18 horas en Secundaria, Formación Profesional y Régimen Especial y 23 horas en Infantil y Primaria.
30. Equiparación salarial del personal docente con el resto de las comunidades autónomas.
31. Desarrollo del acuerdo de carrera profesional para el personal docente.
32. Bajada de ratio para que cada profesor pueda atender de forma individualizada al alumnado.
33. Dotación de los cupos necesarios para las medidas de atención a la diversidad.
34. Plan de choque contra la burocracia.
35. Reforzar la orientación generalizando el segundo orientador y dotando del tercero a los centros de más de 1000 alumnos/as o que estén en zonas de especial dificultad.
36. Generalizar la figura del PSC en todos los centros para desarrollar las funciones de coordinador del bienestar.
37. Reducción de jornada para personas mayores de 55 años (real y efectiva).
38. Libertad de elección de la jornada escolar en los centros.