



Función Pública

La Mesa de Negociación de las AAPP es informada del acuerdo que vincula por primera vez el aumento salarial al PIB

- El pacto hace partícipes a los empleados públicos del crecimiento económico alcanzado estos últimos años
- Incorpora medidas sociales pioneras en conciliación laboral, como una bolsa de horas o la posibilidad de jornada intensiva para el cuidado de mayores, hijos menores y discapacitados
- La Mesa ha ratificado el Acuerdo de 9 de marzo de la Comisión General para la Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas que refuerza el papel de las organizaciones sindicales en identificación de necesidades formativas y planificación de la oferta

14 de marzo de 2018.- El ministro de Hacienda y Función Pública, Cristóbal Montoro, ha presidido hoy la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas que ha tomado conocimiento del II Acuerdo para la mejora del empleo público y de condiciones de trabajo suscrito el pasado viernes entre el Ministerio de Hacienda y Función Pública y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSI-F.

Forman parte de la Mesa, además de la representación estatal, las organizaciones más representativas a nivel nacional, CCOO, UGT, CSI-F, CIG y ELA. Igualmente, son miembros de la Mesa los representantes de las CCAA, Ceuta y Melilla, y la Federación Española de Municipios y Provincias (FEMP).

El Acuerdo incluye una serie de medidas para la mejora de las condiciones retributivas, del empleo y de las condiciones laborales de los

CORREO ELECTRONICO

secretaria.prensa@minhafp.es

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes

empleados públicos, que son compatibles con la mejora de los indicadores macroeconómicos y de empleo y con la sustancial reducción del déficit público.

Vinculación al crecimiento

Por primera vez, una parte de los incrementos salariales se ligan al crecimiento de la economía y al cumplimiento del principio de estabilidad presupuestaria. En ese mismo sentido, las administraciones competentes podrán incorporar otras mejoras en el empleo y en las condiciones de trabajo, previa negociación colectiva, siempre y cuando cumplan con los objetivos de estabilidad presupuestaria, sostenibilidad financiera y la regla de gasto.

En las negociaciones entre el Gobierno y los sindicatos se ha acordado un marco plurianual de incremento salarial (2018, 2019 y 2020) con un porcentaje de subida fijo más un porcentaje de incremento adicional ligado al crecimiento de la economía y, en 2020, al cumplimiento del objetivo de estabilidad. De esta manera, por primera vez un acuerdo en la Función Pública vincula la previsión de aumento de las retribuciones a la a las expectativas de crecimiento y estabilidad para los próximos años.

La parte fija del incremento salarial será del 1,75% este año, del 2,25% en 2019 y del 2 % en el año 2020.

A ello hay que sumar la parte variable que estará en función del crecimiento de la economía. Así, para un crecimiento del PIB que sea igual o superior al 2,5% en 2019 y 2020, la subida sería de un 2,5% en 2019, y un 3% en 2020.

En esos dos años, para un crecimiento inferior al crecimiento del PIB del 2,5%, el incremento disminuirá proporcionalmente a la reducción que se haya producido sobre dicho 2,5%.

Por último, se añadiría un 0,55% adicional en 2020 por el cumplimiento del objetivo de estabilidad presupuestaria.

Se mantiene la jornada semanal de 37 horas y media, pero se contempla la posibilidad de que cada Administración Pública pueda establecer en sus calendarios laborales otras jornadas ordinarias o especiales de trabajo, condicionado al cumplimiento de los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria, sostenibilidad financiera y regla de gasto.

En materia de conciliación laboral se prevé una bolsa de hasta un 5% de jornada anual para el cuidado de mayores, hijos menores o discapacitados. Esta parte de la jornada deberá ser recuperada por el personal al servicio de las Administraciones Públicas en los términos que acuerde cada Administración. Se regula, además, la posibilidad de jornada intensiva para cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados.

Durante la situación de incapacidad temporal, cada Administración podrá determinar el complemento retributivo a percibir por el trabajador, pudiendo alcanzarse un máximo del 100% de las retribuciones fijas. Se establece la necesidad de justificar adecuadamente las ausencias desde el primer día y la obligación de diseñar un plan de control del absentismo, que deberá ser objeto de difusión pública junto con los datos de absentismo laboral (portales de transparencia).

En materia de Oferta de empleo público para 2018, aquellas administraciones que hayan cumplido el objetivo de déficit, deuda y regla de gasto tendrán un 100% de tasa de reposición en todos los sectores, más una bolsa del 8% para los sectores en los que consideren necesario un refuerzo adicional. En el caso de las Corporaciones Locales, el refuerzo podrá ser de hasta el 10%.

Aquellas Administraciones Públicas que no hayan cumplido alguno de los objetivos de déficit, deuda o regla de gasto tendrán una tasa de reposición del 100% en sectores prioritarios y del 75% en sectores no prioritarios, más una bolsa adicional del 5% para los sectores que consideren necesario reforzar.

Además, en todos los municipios habrá una tasa adicional del 5% si en alguno de los ejercicios del periodo 2013 a 2017 han tenido la obligación legal de prestar un mayor número de servicios públicos por el incremento de su población y bajo determinadas circunstancias.

En el caso de las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Policía autonómica y Policía local la tasa de reposición se eleva al 115%.

La cobertura de plazas de funcionarios de Administración local con habilitación de carácter nacional podrá llegar hasta un 30% de las vacantes dotadas presupuestariamente, en determinados casos.

El proceso de estabilización de empleo temporal iniciado en 2017 se amplía a los servicios de administración y servicios generales, de investigación, así como a otros servicios públicos.

También se posibilita la extensión de estos procesos al ámbito de las entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles públicas, fundaciones, consorcios, agencias y autoridades independientes.

Acuerdo de Formación para el Empleo

La Mesa también ha ratificado el último acuerdo de la Comisión General de Formación del Empleo de las Administraciones Públicas que modifica el Acuerdo de Formación para el Empleo de las Administraciones Públicas para adaptarlo a la Ley 30/2015 reguladora del sistema de formación para el empleo.

Esta normativa refuerza el papel de las organizaciones sindicales en la identificación de las necesidades formativas, en la planificación de la oferta así como en el seguimiento y evaluación de la formación e introduce la capacitación de los agentes sociales en materia de negociación colectiva y el diálogo social.