



Función Pública

El acuerdo entre el Gobierno y los sindicatos recoge por primera vez un aumento salarial relacionado con el PIB

- El acuerdo ha sido posible debido a la recuperación económica
- El pacto devuelve la negociación colectiva a aquellas administraciones públicas que cumplan la Ley de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera
- Además, el texto firmado hoy mejora la Oferta Pública de Empleo e incluye nuevas medidas sociales, con mejoras en el ámbito de la conciliación laboral
- Este acuerdo se ha podido alcanzar por el compromiso de los funcionarios públicos de contribuir a mejorar el interés general

9 de marzo de 2018.- El ministro de Hacienda y Función Pública, Cristóbal Montoro, y las organizaciones sindicales CCOO, UGT y CSIF han firmado hoy el segundo acuerdo para la mejora del empleo público de la legislatura. Este acuerdo recoge por primera vez una vinculación de los incrementos salariales a la evolución del Producto Interior Bruto del país, de manera que la mejora de la economía se pueda trasladar a las retribuciones de los funcionarios.

Según se recoge en el propio texto del acuerdo, éste se produce gracias a que nos encontramos en un escenario de mejora de la situación económica y presupuestaria. Asimismo, el acuerdo reconoce la labor del personal al servicio de las Administraciones, su compromiso y su esfuerzo colectivo y su contribución al interés general y a la mejora de la situación económica.

El pacto rubricado hoy se une así al alcanzado el 29 de marzo de 2017, incluyendo en el mismo un importante compromiso en materia retributiva.

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.

Si se cumplen las previsiones del Gobierno en materia de crecimiento del PIB y además se alcanzan los objetivos de déficit en 2020, se llegaría al final del período un 8,79 % de incremento total de los salarios públicos.

Este incremento incluye los Fondos adicionales destinados a lo largo de los tres años de vigencia del Acuerdo a homologaciones retributivas o aportaciones a planes de pensiones. Estos fondos supondrán un incremento de la masa salarial de un 0,2% en 2018, un 0,25% en 2019 y un 0,30% en 2020.

Negociación colectiva, jornadas de trabajo y conciliación.

La aplicación del pacto es especialmente favorable para las Administraciones Públicas que cumplan con la Ley de Estabilidad

Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera, ya que les devuelve la negociación colectiva en sus ámbitos de actuación.

Así, 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. Se tendrán en cuenta en especial las jornadas a turnos, nocturnas, o especialmente penosas. Todo ello condicionado al cumplimiento de los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria, sostenibilidad financiera y regla de gasto, así como no afectar al objetivo de temporalidad máxima del 8%.

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.

Incapacidad temporal.

Cada Administración podrá determinar el complemento retributivo a percibir durante la situación de incapacidad temporal, 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).

Acuerdos sobre empleo público.

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.

Por otra parte, se continúa con el proceso de **estabilización de empleo público** iniciado en 2017 y 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.

Grupos de trabajo.

Por último, el acuerdo contempla otras medidas de diálogo social como la coordinación para la aprobación de planes de igualdad y medidas de corresponsabilidad o la creación de la Comisión de Seguimiento y Control de Absentismo.