

# RESUMEN

## **II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo**

El 9 de marzo se ha firmado el Segundo Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo.

ANPE-Madrid ha hecho un resumen orientativo de dicho acuerdo. Hay que tener en cuenta que algunos apartados como el de Incapacidad temporal y de Jornada laboral y conciliación familiar se someterán a negociación colectiva en sus respectivas Comunidades. Otros como Retribuciones, tasas de reposición y los criterios y el objetivo marcado para la estabilización del empleo temporal se aplicarán de acuerdo a los criterios establecidos en este Segundo Acuerdo para la Mejora del Empleo Público.

Al final del documento podrán consultar el Anexo del Acuerdo que ilustra el incremento salarial teniendo en cuenta las distintas posibilidades.

### **Novedades del Acuerdo**

#### **Retribuciones**

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 (PIB) y en 2020, al cumplimiento del objetivo de estabilidad.

#### **Incremento salarial**

##### **Porcentaje fijo**

2018: 1,75 %

2019: 2,25 %

2020: 2 %

##### **Porcentaje variable ligado al crecimiento del PIB igual o superior al 2,5 %**

2019: 0,25 %.

2020: 1 %.

Si el crecimiento del PIB fuese menor al 2,5 %, estas subidas adicionales disminuirían proporcionalmente.

En 2020 se añadirá un 0,55 % adicional, si se logra cumplir con el objetivo de estabilidad presupuestaria. Este 0,55 % se añadiría en 2021, una vez comprobado que se ha cumplido el objetivo.

#### **Fondos adicionales**

Además, cada Administración podrá destinar un 0,2 % en 2018, un 0,25 % en 2019 y un 0,30 % en 2020 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 de funciones equiparables, la homologación de complementos de destino o la aportación a planes de pensiones.

## **Oferta de empleo público para 2018**

El índice de tasa de reposición dependerá del cumplimiento del objetivo de déficit, deuda y regla de gasto.

Las Administraciones que hayan cumplido todos los objetivos, 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 aquellas Administraciones Públicas que no cumplan con alguno de los objetivos 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.

## **Proceso de estabilización de empleo público**

Se continúa con el proceso de estabilización de empleo público iniciado con el Acuerdo del 29 de marzo de 2017 para la Mejora del Empleo Público y se amplía a los servicios de administración y servicios generales, de investigación, así como a otros servicios públicos.

Recordamos que el Acuerdo establecía que las Administraciones Públicas dispondrían de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal que incluiría las plazas que hubiesen estado dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores al 31 de diciembre del 2017. El objetivo final es reducir la tasa de interinidad por debajo del 8 %.

## **Jornada laboral y conciliación laboral**

Se mantienen las 37,5 horas, aunque se abre la puerta a la negociación de calendarios laborales y otras jornadas ordinarias o especiales de trabajo. Se tendrán en cuenta en especial las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas.

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**

Establece la posibilidad de que cada Administración, previa negociación colectiva, determine el complemento retributivo a percibir durante la situación de incapacidad temporal, pudiendo alcanzarse un máximo del 100 % de las retribuciones.

Será necesario justificar adecuadamente las ausencias desde el primer día y obligatorio diseñar un plan de control del absentismo, que será objeto de difusión pública junto con los datos de absentismo laboral (portales de transparencia).