

## RESUMEN

### **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.**

#### Primero. Aprobación de un incremento retributivo para el personal al servicio del sector público.

Se acuerda un marco plurianual de incremento salarial fijo, más un porcentaje adicional de incremento ligado al crecimiento de la economía...

Año 2018:

El incremento en 2018 será de un 1,75 % (1,50 % fijo +0,25 % variable ligado al cumplimiento del objetivo de crecimiento del PIB, en 2017, establecido en un 3,1 %)

Se prevé asimismo que cada Administración pueda destinar un 0,20% adicional de su masa salarial en fondos adicionales.

Fondos adicionales:

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 %.

#### Segundo. Oferta de empleo público para el año 2018.

Así, para el año 2018 se regulará una tasa de reposición con la siguiente estructura:

1. Las Administraciones Públicas que en el ejercicio anterior hayan cumplido el objetivo de estabilidad presupuestaria, deuda y la regla de gasto tendrán una tasa de reposición de efectivos de hasta el 100 % para todos los sectores, funciones y servicios. En el caso de las Entidades Locales, los límites de deuda serán los que fijen las Leyes de Presupuestos Generales del Estado, o en su caso la legislación reguladora de las Haciendas Locales, en materia de autorización de operaciones de endeudamiento, a partir de los cuales está prohibida su concertación.

Adicionalmente a lo anterior, estas Administraciones Públicas, podrán incorporar un número de nuevos efectivos equivalente al 8 % del resultado de su tasa de reposición, en aquellos sectores o ámbitos que consideren que requiere un refuerzo adicional de efectivos, siempre dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.

7. El proyecto de Ley de Presupuestos contendrá la previsión de que no computarán dentro del límite máximo de plazas derivado de la tasa de reposición de efectivos las plazas que se convoquen para su

provisión mediante procesos de promoción interna y las correspondientes al personal declarado indefinido no fijo mediante sentencia judicial.

Tercero. Procesos de estabilización de empleo público.

...

Con el fin de continuar avanzando en la línea señalada en dicho Acuerdo, en el proyecto de Ley de Presupuestos para 2018 se incluirá la previsión de que las distintas Administraciones Públicas podrán disponer de una tasa adicional para estabilización de empleo temporal que incluirá las plazas de sus servicios de administración y servicios generales, de investigación, de salud pública e inspección médica, **personal de Administración y servicios en las Universidades Públicas**, así como de otros servicios públicos que, respondiendo a necesidades estructurales, **hayan estado dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017**, de modo que la tasa de cobertura temporal de estas plazas en cada ámbito se sitúe al final del período por debajo del 8 por ciento.

Las ofertas de empleo que articulen estos procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los respectivos Diarios Oficiales en los ejercicios 2018 a 2020. Las Administraciones Públicas actuarán bajo el principio de celeridad y en los términos del artículo 70 del TREBEP, tratando de evitar la caducidad de las Ofertas dimanantes de este Acuerdo, o de sus convocatorias.

**La articulación de estos procesos selectivos que, en todo caso, garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, será objeto de negociación en cada una de las Administraciones Públicas, en cuyo marco podrá ser objeto de valoración en la fase de concurso, entre otros méritos, en su caso, el tiempo de servicios prestados a la Administración.**

Sin perjuicio de la competencia de cada Administración, en el ejercicio de su facultad de auto-organización, para organizar el desarrollo de estos procesos en los ámbitos administrativos que le afecten, podrán articularse medidas que posibiliten una coordinación entre las diferentes Administraciones en el desarrollo de los mismos, previa negociación en los ámbitos sectoriales respectivos.

De la resolución de estos procesos no podrá derivarse, en ningún caso, incremento de gasto ni de efectivos, debiendo articularse que en la ejecución de estos procesos, necesariamente, se cubran de forma definitiva las plazas de naturaleza estructural que se encuentren desempeñadas por personal con vinculación temporal.

Cuarto. Medidas en materia de jornada de trabajo y de conciliación del personal al servicio de las Administraciones Públicas.

1. La jornada ordinaria de trabajo común a todas las Administraciones Públicas se computará en cuantía anual y supondrá **un promedio semanal de treinta y siete horas y media**, sin perjuicio de las jornadas especiales existentes o que, en su caso, se establezcan.

**Cada Administración Pública, previa negociación colectiva**, podrá establecer en sus calendarios laborales bien otras jornadas ordinarias de trabajo, bien un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, tarea y ámbito sectorial, atendiendo en especial al tipo de jornada o a las jornadas a turnos, nocturnas o especialmente penosas, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto.

Lo anterior no podrá afectar al cumplimiento por cada una de las Administraciones del objetivo establecido en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado de que la temporalidad en el empleo público no supere el 8 % en cada uno de sus ámbitos.

2. Cada Administración Pública, previa negociación colectiva, podrá regular una bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí, de hasta un 5 % de la jornada anual, con carácter recuperable en el periodo de tiempo que así se determine, y dirigida de forma justificada a la atención a medidas de

conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados, e hijos menores, en los términos que en cada caso se determinen.

3. Igualmente, y en el caso de cuidado de hijos menores de 12 años o discapacitados, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.

Quinto. Medidas en materia de incapacidad temporal.

Cada Administración Pública podrá determinar, previa negociación colectiva, las retribuciones que vaya a percibir su personal en situación de incapacidad temporal, mediante el establecimiento de un complemento retributivo que, sumado a la prestación del Régimen General de la Seguridad Social o de sus regímenes especiales de funcionarios públicos, civiles y militares, alcance hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas previas al inicio de la incapacidad temporal. La articulación de esta medida podrá, en su caso, establecer diferentes escenarios retributivos en función del tipo de contingencia que haya dado lugar a la incapacidad temporal o de la duración de la misma.

En todo caso, por las distintas Administraciones Públicas deberá regularse la forma de justificación de las ausencias por incapacidad temporal, mediante la exigencia del correspondiente parte de baja o documentación sustitutoria desde el primer día de ausencia.

Se acuerda asimismo establecer la obligación por parte de cada Administración Pública de diseñar un plan de control del absentismo, que deberá ser objeto de difusión pública, a través del respectivo Portal de Transparencia. En dicho portal deberán igualmente ser objeto de publicación los datos de absentismo, clasificados por su causa, con una periodicidad al menos semestral.