



ESCUELA DE FORMACIÓN CONFEDERAL ELADIO VILLANUEVA

ANÁLISIS
del
II ACUERDO
para la
MEJORA
DEL EMPLEO
PÚBLICO
y de
CONDICIONES
DE TRABAJO
de
09.03.2018

Nº 157 - ABRIL 2018

BOLETÍN

INFORMATIVO



**ESCUELA DE FORMACIÓN
CONFEDERAL
ELADIO VILLANUEVA**

**BOLETÍN
INFORMATIVO
Nº 157
ABRIL 2018**

**COORDINACIÓN
SECRETARIADO
PERMANENTE
DEL
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
GASBINETE DE ESTUDIOS
GABINETE JURÍDICO**

**IMPRESIÓN
SERVICIOS REPROGRÁFICOS
COMITÉ CONFEDERAL**

**REDACCIÓN
SAGUNTO, 15 - 1º
28010 MADRID**

**TEL.: 91 593 16 28
FAX.: 91 445 31 32**



INTRODUCCIÓN.

En el presente informe realizaremos una valoración jurídica y sindical del II Acuerdo para la mejora del empleo público y de Condiciones de Trabajo firmado el 9 de marzo de 2018 por CCOO, UGT y CSIF.

Cabe recordar que previo a este acuerdo ya se firmó el 29 de marzo de 2017 otro acuerdo para la mejora del empleo público firmado también por CCOO, UGT y CSIF. El acuerdo que vamos a analizar es pues, la continuación de lo pactado en 2017. Por ello, conviene recordar en síntesis las medidas que se adoptaron en el I Acuerdo.

Las medidas del I Acuerdo se implementaron en su mayoría en la Ley 3/2017 de 27 de junio, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2017.

En ese I Acuerdo se adoptaron medidas principalmente respecto de la Oferta de empleo público y en concreto de la tasa de reposición en diferentes ámbitos y acordaron los procesos de estabilización del empleo temporal. Estas dos materias son las principales también en este acuerdo de 2018

Con los procesos de estabilización se pretendía o se pretende dar respuesta a varios problemas que habían surgido en el Estado Español. Por un lado, dar respuesta a la quejas de las Comunidades Autónomas que no habían podido crear plazas como consecuencia de las limitaciones de las tasas de reposición.

Por otro lado, dar respuesta al numeroso personal temporal o interino que se encuentra ocupando puestos estructurales en la función pública. Y por último, acallar los reproches desde el Tribunal de Justicia de la Unión Europea por la elevada temporalidad del empleo público en España y el trato discriminatorio entre personal fijo y temporal.¹

Tanto en el I Acuerdo de 29 de marzo de 2017 como en el II Acuerdo de 9 de marzo de 2018 los procesos de estabilización se regulan de forma general y ambigua por lo que no hay aún respuesta a muchos interrogantes y problemas técnico jurídicos que veremos cuando analicemos estos procesos.

EL II ACUERDO PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE CONDICIONES DE TRABAJO.

Como ya hemos señalado este segundo acuerdo desarrolla las medidas adoptadas en el I acuerdo de 29 de marzo de 2017. El acuerdo se encuentra dividido en seis bloques que procedemos a analizar:

1.-Medidas relativas al incremento retributivo para el personal al servicio del sector público.

En este bloque se acuerda un incremento retributivo que se articulan a través de un marco plurianual que se extiende desde 2018 hasta 2020, con porcentajes anuales fijos y otros variables en función del crecimiento económico y de otros factores que a continuación analizaremos, e incorporando los llamados fondos adicionales de la masa salarial. Los incrementos se abonarán con efectos de 1 de julio de cada ejercicio.

¹ A este respecto ver Informe del Gabinete Jurídica Confederada sobre las Sentencias del TJUE

En el 2018 el incremento será de un 1,75%. 1.50 % fijo + 0,25% variable ligado al cumplimiento de crecimiento del PIB en 2017 establecido en un 3,1%.

En 2019 el incremento fijo sería de un 2,25% y el variable será de un 0,25% adicional si el crecimiento del PIB es igual o superior al 2,5%. Para un crecimiento inferior al 2,5 % del PIB el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción de crecimiento que se haya producido sobre dicho 2,5%.

Para el año 2020 el incremento fijo es de un 2% y el variable es un 1% siempre que haya un crecimiento igual o superior al 2,5 del PIB. Para un crecimiento inferior al 2,5 % del PIB el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción de crecimiento que se haya producido sobre dicho 2,5%. En caso de cumplirse el objetivo de estabilidad presupuestaria (déficit público) en el año 2020 se añadiría en 2021 una subida adicional del 0,55 % ese año.

Por tanto la subida acumulada fija sería de un 6,12% como resultado del 1,75% en 2018, 2.25 en 2019 y 2% en 2020.

Sumando el incremento fijo y el variable podría alcanzar el 8,79% pero sólo **si se cumplen las previsiones económicas que hemos visto que son el crecimiento del PIB en 2019 y 2020 y el cumplimiento de déficit**, es decir, esta subida salarial el trienio 2018-2020 lo será en función de cómo evolucione el crecimiento económico (el PIB) y del cumplimiento del objetivo de déficit público del 2020.

Por último y como novedad el acuerdo prevé los llamados fondos adicionales. Estos fondos consisten en que cada Administración Pública en cada uno de los ejercicios presupuestario previa negociación colectiva podrá destinar un porcentaje adicional de su masa salarial para la implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o eficiencias, revisión de complementos específicos, homologación de complementos o la aportación a fondos de pensiones. No parece que sean un numerus cláusulas y por tanto estos fondos adicionales se podrían destinar a otras medidas siempre que se negocien previamente con la parte social.

Los porcentajes de estos fondos son para el año 2018 se destinará un 0,2 %, para el 2019 un 0,25% y para 2020 un 0,30%. Las Administraciones públicas con superávit podrán elevar dicho porcentaje en cada uno de los años hasta un máximo de 0,3%.

Debemos recordar que las medidas del Acuerdo están supeditas a su **plasmación en la ley anual de presupuestos** por lo que el desenlace a día de hoy aún es incierto.

La clave de bóveda en estas subidas consiste en el **cumplimiento de los requisitos de estabilidad y déficit**, cosa nada fácil y que en el mejor de los casos puede generar discriminaciones entre funcionarios que estén en Administraciones que cumplan con la regla de gasto respecto de otras Administraciones que no cumplan. Ello sin olvidar el trato arbitrario del Gobierno a las administraciones mimadas financieramente por razones ideológicas frente a otras a las que castiga incluso cumpliendo la regla de gasto.

Desde nuestro análisis de clase, pactar y firmar acuerdos salariales o expresado de otra manera, anclar el precio del trabajo realizado -público en este caso-, a variables económicas como el crecimiento del PIB y el cumplimiento de un déficit fijado por Bruselas, supone **aceptar las políticas autoritarias desarrolladas por todos los gobiernos neoliberales desde el 2008**, bien los gobiernos del PSOE, como ahora del gobierno del PP.

La Ley de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera del 2012, al igual que la Ley 3/2012 de Reforma Laboral, embridan a variables económicas (déficit, deuda, techo de gasto, empleo, negociación colectiva e incrementos salariales), creadas políticamente (fijan el déficit público en un %, la deuda pública

en otro % de manera aleatoria), para no sólo detraer recursos monetarios de los Presupuestos dedicados al capítulo del gasto, sino expulsar, despedir a miles y miles de trabajadoras y trabajadores de las distintas AAPP (personal laboral por medio de la aplicación del artículo 51 de la Ley 3/2012) y vaciar de puestos de trabajo las mismas con tasas de reposición 0, a la vez que dejan de invertir dineros necesarios.

Estas Leyes y posteriores, rompen con la lógica de lo público, pues su objetivo ya no es la satisfacción de necesidades sociales y además que sean universales, sino que la lógica que se impone de manera autoritaria, es el trasvase al mercado privado de cientos de miles de millones de euros, para su negocio particular y beneficio privado.

La gestión de estos servicios públicos, desde esos momentos, pasa a regirse por el principio de rentabilidad económica, de ahí que se hayan destruido más de 170.000 empleos públicos por una parte; se haya bajado el precio del trabajo en una media del 15%, por otra, y se haya reducido significativamente el gasto corriente, a través de contrataciones 0 (tasa de reposición), contrataciones fraudulentas de manera masiva en porcentajes que en algunas Administraciones y/o Empresas Públicas, llegan hasta más del 35% de todas sus plantillas.

Ligar salarios a las “productividades”, al “rendimiento de la economía” y/o a que “la gestión de cada Administración y/o Empresa Pública sea la que debe ser (cumplir con el plan presupuestario)”, es sencillamente, **aceptar los presupuestos ideológicos del neoliberalismo y aceptar y ser cómplices de la lógica del capital que ha hecho de lo público algo “ineficiente”, a la vez que se avala las externalizaciones y el vaciamiento de los principios de suficiencia y eficiencia.**

2.- Medidas relativas a la oferta de empleo público para el año 2018.

Se regula una tasa de reposición del 100% en las Administraciones Públicas que hayan cumplido en el ejercicio anterior los objetivos de estabilidad presupuestaria, deuda y regla de gasto. Adicionalmente se podrán incorporar un número de trabajadores equivalente al 8% del resultado de la tasa de reposición en aquellos sectores que consideren que requieren refuerzo adicional. Para las entidades locales este porcentaje puede subir al 10% si tienen amortizada su deuda financiera.

Para las Administraciones que no cumplan con los objetivos de déficit, deuda o regla de gasto la tasa de reposición será de un 100% en sectores prioritarios y del 75% en los no prioritarios. Adicionalmente estas Administraciones podrán incorporar un número de trabajadores equivalente al 5% del resultado de su tasa de reposición si se requiere un refuerzo adicional o en los casos de las entidades locales si tienen la obligación jurídica de prestar un mayor número de servicios públicos por aplicación del artículo 26.1 de la Ley 7/1985 de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local como consecuencia del incremento de población.

La tasa de reposición más alta, en concreto el 115% está destinada para las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Cuerpos de Policía Autonómicos y Policía Local, lo que demuestra una apuesta clara del Gobierno por un estado autoritario y policial.

Los funcionarios de la Administración Local con habilitación nacional: hasta el 30% de las plazas vacantes dotadas presupuestariamente.

Por último se prevé que la Ley de Presupuestos contendrá la previsión de que no computarán en la tasa reposición las plazas que se convoquen para promoción interna ni el personal indefinido no fijo declarado por sentencia judicial.

Analizada la disminución y recorte del gasto público, solamente en el período 2009-2014 (año donde comienza el crecimiento económico y recuperación), podemos tener una idea muy nítida, no sólo del trasvase de recursos públicos para las empresas privadas, sino de la **ilegítima “contratación” que han pactado entre los “agentes sociales” y el Gobierno, que no garantiza la dignificación del trabajo público, ni repone todo lo destruido.**

RECORTES EN EL GASTO PÚBLICO 2009-2014

PARTIDA	En Millones de €
Política de VIVIENDA	- 6.979 Millones
EDUCACION (en los tres niveles)	- 6.138 Millones
Atención SANITARIA	- 5.564 Millones
Política a la FAMILIA e INFANCIA	- 2.692 Millones
Servicios Culturales	- 2.275 Millones
Cooperación Internacional	- 2.060 Millones
Inversiones en I + D básica	- 1.337 Millones
Política Industrial	- 1.206 Millones
Enfermedad e Incapacidades	- 1.099 Millones
PRESTACIONES DE DESEMPLEO	- 7.231 Millones
Inversiones en Infraestructuras del transporte	- 10.789 Millones
Inversiones en I + D asuntos económicos	- 1.068 Millones

El grave retroceso en la dotación del gasto en los grandes Servicios Públicos, nos ha llevado a una situación estructural de Infra inversión y precarización generalizada en toda la cadena del trabajo.

✓ Gasto SANITARIO: 9.600 Millones de €, lo que supone reducción salarial del personal sanitario de 3.244 Millones de € (menos plantilla y menos salarios) y la inversión en Sanidad que se redujo en 2.144 Millones de €.

✓ Gasto EDUCATIVO: 7.394 Millones de €, perdiendo las personas asalariadas un total de 3.705 Millones de € (menos plantilla y menos salarios) y dejando de invertir por 2.235 Millones de €.

✓ Gasto DESEMPLEO: el gasto bajó en 7.231 Millones de €, bajando de manera drástica la tasa de cobertura (solamente el 54% de las personas paradas perciben alguna prestación), así como las cantidades de la prestación cada vez son menores.

3.- Procesos de estabilización de empleo público.

En este apartado una vez más se desarrolla lo acordado en el I acuerdo de 29 de marzo. Se acuerda que en la Ley de Presupuestos para 2018 se incluya la previsión de que las distintas Administraciones dispongan de una tasa adicional para la estabilización de empleo temporal de las plazas que hayan estado dotadas presupuestariamente y ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los 3 años anteriores al 31 de diciembre de 2017. La tasa de cobertura temporal de estas plazas vuelve a fijarse por debajo del 8%

Estos procesos de estabilización deberán aprobarse y publicarse en los Diarios Oficiales. Estos procedimientos deben realizarse según el art. 70 el EBEP que regula los procedimientos de oferta de empleo público.

En estos procesos selectivos se garantizarán los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad y serán objeto de negociación en cada una de las Administraciones Públicas. En esta negociación se podrá fijar la valoración de la fase de concurso y pone como ejemplo el tiempo de servicios prestados a la Administración.

Estos procesos están diseñados para cubrir de forma definitiva las plazas de naturaleza estructural que se encuentran desempeñadas por personal temporal².

Estos procesos se podrán desarrollar también en las Entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles, consorcios, fundaciones del sector público, Agencias y Autoridades independientes

La comisión de coordinación de empleo pública podrá fijar criterios comunes para estos procesos previa consulta en la Comisión de seguimiento del Acuerdo de 29 de marzo de 2017.

Como pasaba en el I Acuerdo de 29 de marzo de 2017 estos procesos se siguen regulando de una manera muy general dejando muchos interrogantes sin contestar.

En primer lugar existe un problema o una duda con el personal laboral temporal que ocupa puestos reservados a funcionarios. En estos casos ¿se va a cubrir con personal laboral o con personal funcionario?

Por otro lado se exige como veremos que en estos procesos selectivos se garantice el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad, aunque dependerá del resultado de la negociación en cada uno de los ámbitos territoriales de la Administración General del Estado, Comunidades Autónomas y Entidades Locales.

Con este sistema se pretende la cuadratura del círculo, debido a que es más que probable que en la negociación de estos procedimientos se tenga la tentación de crear procedimientos restringidos y por ello el semillero de litigios está servido puesto que existe una masa de aspirantes libres que suponemos no se quedará quieta ante la posible configuración de procedimientos restringidos.

La jurisprudencia ha dejado claro que al fijar las **condiciones de valoración del mérito de la experiencia** en este tipo de procedimientos debe ajustarse a los imperativos de mérito y capacidad. En este mismo sentido apunta la Disposición Adicional Décimo Quinta del ET. Así que lo más factible es establecer procedimientos de concurso-oposición, que probablemente sea el cauce adecuado pero al mismo por

² Las Sentencias del TJUE, hablaban precisamente de estas plazas, que son a cientos de miles las existentes en AAPP y EEPP, cuestionando todo el “modelo de relaciones laborales del estado español”.

exigencias legales y jurisprudenciales se debe respetar por un lado, el umbral máximo de lo tolerable, esto es, que los méritos de la experiencia sean valorados o condicionantes, pero no determinantes.

El Tribunal Constitucional ha abordado esta cuestión de forma titubeante.

En la famosa Sentencia del Tribunal Constitucional 6/1989 de 18 de abril se estableció que aunque no puede admitirse con carácter general, los procedimientos en los que se reconoce como méritos servicios prestados como funcionarios interinos es lícita siempre que se haga de forma proporcional y razonable, juzgando como razonable valorar dichos méritos hasta un 45% de la puntuación total de un concurso.

Por otra parte en la STC 27/1991 de 14 de Febrero afirmó que por regla general las pruebas restringidas, es decir, aquellas reservadas únicamente para personal interino o contratado, con exclusión de aspirantes externo, son contrarias al art. 23.2 de la Constitución

Desde que el TJUE, cuestionó este tipo de “contrataciones”, es decir, cubrir con temporales puestos de estructura, se hizo necesario desarrollar políticas sindicales en sentido absolutamente contrario a lo pactado, tanto en el I Acuerdo, como ahora en el II.

Habría que haber desarrollado el conflicto, extendiendo el mismo de manera masiva y exigiendo en la calle, que el Estado y el Gobierno, derogaran una legislación ilícita y fraudulenta y se restituyeran los derechos de cientos de miles de trabajadores y trabajadoras.

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

La jornada ordinaria común a las Administraciones Públicas sigue siendo de treinta y siete horas y media de pro medio semanal, sin perjuicio de las jornadas especiales que existen en la Administración.

La novedad consiste en que se podrán establecer otras jornadas ordinarias en cada Administración previa negociación colectiva pero siempre y cuando esa administración hay cumplido con los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto.

Otra novedad es que previa negociación colectiva se podrá regular una bolsa de horas de libre disposición hasta el 5% de la jornada anual dirigida de forma justificada a la atención de medidas de conciliación para el cuidado y atención de mayores, discapacitados e hijos menores. Igualmente en el caso de cuidado de hijos de menores de 12 años o discapacitados podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.

5.- Medidas en materia de incapacidad temporal.

Previa negociación colectiva el acuerdo prevé que se podrán determinar las retribuciones que se vaya a percibir por IT mediante el establecimiento de un complemento retributivo que sumado a la prestación e la seguridad social llegue al 100%de las retribuciones fijas previas al inicio de la IT

Se acuerda asimismo la obligación por parte de cada Administración Pública de diseñar un plan de absentismo que deberá ser público y colgarse en el respectivo portal de transparencia. En dicho portal podrán publicarse los datos de absentismo

6.- Otras medidas en materia de condiciones de trabajo de los empleados y empleadas públicos y de seguimiento de los acuerdos.

Poco a destacar en el apartado. Aquí los firmantes acuerdan la constitución de la Comisión de Seguimiento y Control de Absentismo así como la Comisión de seguimiento, interpretación y evaluación del Acuerdo sobre condiciones retributivas. Las demás medidas son declaraciones genéricas de intención relacionadas con el impulso de formación de los empleados públicos y la creación de Planes de Igualdad

**Desde CGT nos reafirmamos
en un TRABAJO PUBLICO DIGNO**

**II ACUERDO
PARA LA MEJORA
DEL EMPLEO PÚBLICO
Y DE
CONDICIONES
DE TRABAJO**



II ACUERDO PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE CONDICIONES DE TRABAJO

En Madrid, a 9 de marzo de 2018

REÚNIDOS

De una parte, el Ministro de Hacienda y Función Pública, D. Cristóbal Montoro Romero, en representación del Gobierno de España,

Y de otra, D. José Francisco Fernández Rodríguez en representación del Área Pública de CCOO, D. Julio Lacuerda Castelló, en representación de UGT, y D. Miguel Borra Izquierdo, en representación de CSI-F

MANIFIESTAN

El Gobierno de España y las Organizaciones Sindicales firmantes del presente acuerdo quieren poner de manifiesto su reconocimiento a la labor del personal al servicio de las Administraciones Públicas, su compromiso con los valores del servicio público, y el esfuerzo colectivo que han realizado para contribuir a la mejora de la situación económica de nuestro país.

La mejora de la situación económica y presupuestaria y el reconocimiento de la aportación que ha supuesto el trabajo de los empleados y empleadas al servicio de las Administraciones Públicas para haber alcanzado esta situación, conducen a un escenario en el que se articula un acuerdo de carácter global y plurianual, que recoge medidas en materias de mejora del empleo público, de condiciones laborales, y mejoras retributivas, y de reposición e impulso de la negociación colectiva en el ámbito de cada Administración con competencias en los servicios públicos.



Las partes aquí representadas comparten la necesidad de continuar con la senda iniciada en el Acuerdo antes citado, profundizando tanto en lo relativo a la previsión del incremento en los efectivos de nuevo ingreso, como en lo que se refiere a los procesos de estabilización, ampliando y universalizando el ámbito de los mismos, y añadiendo además otras materias de gran importancia para los derechos de los empleados públicos.



En lo que afecta a la Oferta de Empleo Público en 2018, las partes consideran preciso el incremento de la tasa de reposición de efectivos hasta el 100%, siempre que se cumplan determinados objetivos de estabilidad presupuestaria, y sostenibilidad financiera. Se proponen además tasas adicionales para reforzar la prestación de servicios públicos o dar respuesta a los incrementos de población en determinadas Administraciones públicas.



Por su parte, las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, y las Policías Autonómicas y locales contarán con una tasa de reposición del 115%.

Se considera igualmente necesario tratar otros aspectos de las condiciones de trabajo del empleo público, como son los relativos a la jornada del personal al servicio de las Administraciones, la lucha contra el absentismo, el régimen retributivo durante las situaciones de incapacidad temporal y la profundización en medidas de conciliación de la vida personal y familiar. Todas estas materias podrán ser objeto de negociación en sus ámbitos respectivos, incluido el sector público de las distintas Administraciones Públicas.



Asimismo, las partes firmantes comparten la necesidad de proceder a un estudio en profundidad para la actualización y desarrollo de los contenidos del Estatuto Básico del Empleado Público.

Este Acuerdo, expresa la voluntad de las partes firmantes de que sea un instrumento abierto y vivo para la mejora de las relaciones laborales entre las Administraciones Públicas y las Organizaciones Sindicales firmantes.

Como consecuencia de lo anterior, y recogiendo las propuestas que han trasladado las Organizaciones Sindicales, las partes representadas en este Acuerdo, en el marco de negociación del conjunto del personal al servicio de las Administraciones públicas españolas al que se refiere el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, se comprometen a presentar a la Mesa General de Negociación de las Administraciones Pública el contenido del mismo y:

ACUERDAN



Para un crecimiento inferior al crecimiento del PIB del 2,5%, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido sobre dicho 2,5%.

De acuerdo con lo previsto en el apartado relativo a Fondos adicionales, se prevé asimismo que cada Administración pueda destinar un 0,25% de su masa salarial para fondos adicionales.

Año 2020



El **incremento fijo** será de un 2 %

El **incremento variable** será:



Para un crecimiento, igual o superior al 2,5% será un 1% adicional, lo que supone un 3% de incremento total.

Para un crecimiento inferior al crecimiento del PIB del 2,5%, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se haya producido sobre dicho 2,5%.



De acuerdo con lo previsto en el apartado relativo a Fondos adicionales, se prevé asimismo que cada Administración pueda destinar un 0,30% de su masa salarial para fondos adicionales.

En el caso de cumplirse el objetivo de estabilidad presupuestaria (déficit público) en el año 2020 se añadiría en 2021 una subida adicional del 0,55% ese año, que supondría un 3,85% de incremento total para dicho ejercicio.

De esta forma el incremento será de un 1,75% en 2018, y el incremento fijo será de un 2,25% en 2019 y un 2% en 2020. La **subida acumulada fija sería de un 6,12%**.

Para un crecimiento igual o superior al 2,5% la subida acumulada sería del **7,42%**; un 2,50 en 2019, y un 3% en 2020.

Teniendo en cuenta los fondos adicionales, la subida total acumulada sería de un **8,21%**.

Añadiendo el **cumplimiento del objetivo de déficit público del Reino de España en 2020**, la subida acumulada sería de un **8,79%**, ya que el incremento retributivo en 2020 sería de un **3,85%**.



humanos y la adecuación de los efectivos a las necesidades reales de los ciudadanos.

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.

El citado porcentaje se elevará al 10% en el caso de las Corporaciones Locales que además de los requisitos anteriores, a 31 de diciembre del ejercicio anterior, tuvieran amortizada su deuda financiera; estas Corporaciones Locales podrán asimismo asignar tasa de reposición indistintamente entre cualquiera de sus sectores.



2.- Las Administraciones Públicas que no hayan cumplido los objetivos de déficit, deuda o regla de gasto tendrán

- Una tasa del 100% en el caso de los sectores prioritarios
- Una tasa del 75% en no prioritarios

Adicionalmente a lo anterior, estas Administraciones podrán incorporar un número de nuevos efectivos equivalente al 5% 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.

3. En todos los casos, habrá una tasa adicional del 5% en los municipios que, en alguno de los ejercicios del período 2013 a 2017, hayan tenido obligación jurídica de prestar un mayor número de servicios públicos, por aplicación del artículo 26.1 de la Ley 7/1985, de 2 de abril, Reguladora de las Bases del Régimen Local, como consecuencia del incremento de la población de derecho según el Padrón municipal de habitantes actualizado a uno de enero de los citados años.



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.



Estos procesos de estabilización se podrán desarrollar igualmente en los ámbitos de las entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles públicas, consorcios y fundaciones del sector público, Agencias y Autoridades independientes, para la estabilización de las plazas o puestos de trabajo que, respondiendo a necesidades estructurales, hayan estado ocupadas de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores al 31 de diciembre de 2017, siempre que hayan estado dotadas presupuestariamente de modo que la tasa de cobertura temporal de estas plazas se sitúe al final del período por debajo del 8 por ciento. La articulación de los procesos se adaptará a lo dispuesto en los párrafos anteriores.

Con ocasión de la cumplimentación de la información estadística que se les solicita por el sistema ISPA (Información salarial del Personal de la Administración), cada Administración Pública deberá proporcionar información sobre el resultado de este proceso de estabilización y del previsto en la LPGE 2017. De estos datos se informará a la Comisión de seguimiento del Acuerdo de 29 de marzo de 2017.

En el desarrollo de los procesos se tendrán en cuenta los criterios comunes para el proceso de estabilización, de los que se informará en la Comisión de



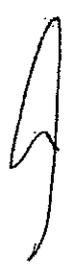
regímenes especiales de funcionarios públicos, civiles y militares, alcance hasta un máximo del cien por cien de sus retribuciones fijas previas al inicio de la incapacidad temporal. La articulación de esta medida podrá, en su caso, establecer diferentes escenarios retributivos en función del tipo de 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.

Sexto.- Otras medidas en materia de condiciones de trabajo de los empleados y empleadas públicos y de seguimiento de los acuerdos.

- 
- 
- Los firmantes promoverán la coordinación entre las Administraciones Públicas con el fin de impulsar la aprobación de planes de igualdad y el estudio de medidas de conciliación y de corresponsabilidad.
 - Con la finalidad de profundizar en aquellas materias que inciden especialmente en las condiciones en que presta servicios el personal de las Administraciones Públicas, las partes acuerdan la constitución de una Comisión de Seguimiento y Control de Absentismo, cuyo objeto será el análisis y la adopción de medidas que permitan reducir dicho absentismo y proponer criterios homogéneos en las diferentes Administraciones Públicas para la aplicación de la normativa en esta materia, se garantice en todo caso la igualdad de trato de los empleados y empleadas públicos.
 - En el seno del grupo de trabajo de Impulso de la formación de los empleados públicos, creado en el Acuerdo para la mejora del empleo público suscrito el pasado 29 de marzo de 2017, se participará en la labor de prospección de necesidades de las iniciativas formativas para el personal al servicio de las Administraciones Públicas y se accederá a las acciones formativas dirigidas a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la negociación colectiva y el diálogo social.
 - En el seno de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo de 29 de marzo de 2017 se abordará el análisis de otras medidas en materia de condiciones de trabajo del personal al servicio de las Administraciones Públicas, en particular las que afecten a la jubilación parcial de determinados colectivos.

ANEXO RESUMEN DE RETRIBUCIONES PERÍODO 2018-2020

Evolución PIB	2018	2019	2020	acumulado
FIJO (para 2018 incluye la parte variable por crecimiento PIB igual o superior al 3,1%)	1,75%	2,25%	2,00%	6,12
PIB igual a 2,1%	1,75%	2,30%	2,20%	6,38
PIB igual a 2,2%	1,75%	2,35%	2,40%	6,64
PIB igual a 2,3%	1,75%	2,40%	2,60%	6,90
PIB igual a 2,4%	1,75%	2,45%	2,80%	7,16
PIB igual o superior al (3,1%/2,5%/2,5%)	1,75%	2,50%	3,00%	7,42
Fondos adicionales (0,20%/0,25%/0,30%)	1,95%	2,75%	3,30%	8,21
Total anual escenario de mínimos (Fijos más fondos adicionales)	1,95%	2,30%	2,30%	6,90
0,55% adicional por cumplimiento de déficit en 2020	no aplica	no aplica	3,85%	8,79
TOTAL anual escenario de mínimos	1,95%	2,75%	3,85%	8,79

POR UN TRABAJO PÚBLICO DIGNO

- ✓ **Recuperación de todo el empleo público destruido** y la cobertura de todos aquellos empleos necesarios para prestar unos Servicios Públicos con suficiencia y eficiencia.
- ✓ **Dignificación del trabajo público** que supone **tener plantillas adecuadas en cantidad y calidad** para la prestación pública del servicio a la comunidad.
- ✓ **Recuperación de los Servicios Públicos externalizados y mercantilizados** y la no privatización de ningún servicio público.
- ✓ **Jornada de 35 horas para todo el personal** que trabaja en lo público para, de esta manera, repartir el trabajo.
- ✓ **Recuperación de todo el poder adquisitivo robado** en salarios desde hace varios años, bien vía congelaciones, bien vía recortes directos por Decreto, y el incremento de los salarios futuros según la inflación real, lo que comporta también cláusulas de revisión.
- ✓ **La desaparición de las Mutuas “privadas”** y que el trabajador o trabajadora cuando se encuentre en Incapacidad Laboral, perciba el **100% de su base de cotización**.
- ✓ **Incremento de las Pensiones Públicas** en un porcentaje que les dignifique y las haga suficientes para cubrir las necesidades básicas para la vida.