



10/04/2018

Circular 8/2018

Asunto: II Acuerdo para la mejora del empleo público y condiciones de trabajo

La Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas aprobó el II Acuerdo para la mejora del Empleo Público y Condiciones de Trabajo.

Este texto aborda cuestiones relativas al acuerdo entre Gobierno y Sindicatos para la mejora salarial de los empleados públicos, las limitaciones de tasas de reposición y cobertura de efectivos de las Administraciones Públicas y otras relativas al diálogo social y los beneficios sociales de los empleados públicos.

Los acuerdos afectan a la Administración Local y, aun mejorando las condiciones de contratación y reposición de efectivos con respecto a ejercicios anteriores, no recogen la demanda de la FEMP de eliminar las restricciones existentes a la incorporación de nuevos efectivos para recuperar la plantilla perdida en los pasados ejercicios.

Las cuestiones más relevantes de este acuerdo y su impacto en la Administración Local se detallan a continuación:

Incremento retributivo para el personal al servicio del sector público:

Por primera vez se llega a un acuerdo plurianual, con una parte fija y una variable de la retribución, asociada al crecimiento económico y al cumplimiento de los criterios de estabilidad presupuestaria y a la negociación colectiva en cada Administración:

Oferta de empleo público 2018:

Se establecen en el acuerdo los siguientes criterios en cuanto a la reposición de efectivos.

Criterios:

1.-100% de Tasa de reposición en todos los sectores funciones y servicios para las AAPP que en el ejercicio anterior **hayan cumplido el objetivo de estabilidad presupuestaria, deuda y la regla de gasto.**

*** Adicionalmente** se podrá incrementar **nuevos efectivos por un 8% del equivalente de su tasa de reposición** en sectores o ámbitos que se considere que requieran un refuerzo adicional de efectivos (se entiende que es a elección de cada AAPP) **siempre dentro del marco de la estabilidad presupuestaria y sostenibilidad financiera.**



En el caso de la Administración Local, el anterior porcentaje se eleva al 10% para las Entidades Locales que a 31 de diciembre de 2017 tuvieran **amortizada su deuda financiera**. Asimismo pueden asignar tasa de reposición en cualquiera de sus sectores.

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

- 100% de tasa de reposición en los sectores prioritarios (sectores que se definirían en la Ley de Presupuestos Generales del Estado).
- 75% en los no prioritarios.

Adicionalmente a estos porcentajes se flexibiliza un 5% adicional en sectores o ámbitos que se considere que requieran un refuerzo adicional de efectivos (se entiende que es a elección de cada AAPP) **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 hayan incrementado la población **entre los años 2013-2017 y por ello hayan tenido que asumir mayor número de servicios públicos**.

4.- Se establece el 115% para la tasa de reposición de la policía local.

5.- Se establece una **tasa de reposición específica** para la cobertura de los puestos de trabajo reservados a los **funcionarios de Administración Local con habilitación de carácter nacional**, de **hasta el 30% de las plazas dotadas presupuestariamente que estén vacantes** en aquéllas de sus subescalas en las que el porcentaje de las plazas ocupadas de forma accidental o interina supere el 8%.

Medidas en materia de jornada de trabajo y conciliación del personal:

La jornada se establece como norma general en un promedio semanal de 37 horas y media y se computarán en cuantía anual.

Cada Administración Pública y mediante negociación colectiva podrá establecer bien otras jornadas ordinarias de trabajo, bien un reparto anual de la jornada en atención a las particularidades de cada función, siempre y cuando en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto.

Para la Administración Local, en ausencia de negociación colectiva, se aplicará la regulación estatal.



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 y dirigida a las medidas de conciliación que en cada caso se determinen.

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

Medidas en materia de jornada de trabajo y conciliación del personal:

Cada Administración Pública podrá determinar, mediante negociación colectiva, las retribuciones que vaya a percibir su personal en situación de incapacidad temporal con un alcance máximo del 100% de sus retribuciones fijas previas al inicio de la incapacidad temporal.

Se establecerá la obligación por parte de cada Administración Pública de diseñar un sistema de control del absentismo que se difundirá a través del portal de transparencia.

A falta de su entrada en vigor a través de legislación adecuada, la Comisión de Función Pública y Recursos Humanos en su reunión del día 19 de marzo consideró conveniente la difusión del contenido de este acuerdo a todas las Entidades Locales para que puedan anticipar el impacto de estos acuerdos en su funcionamiento ordinario.

Enlace al documento: [Click aquí](#)