

**OFICINA DE CONFLICTO DE INTERESES
MINISTERIO DE HACIENDA**

Avda. General Perón,38 - Edif. Master´s II
28071 Madrid

Asunto: Posible conflicto de intereses e incumplimiento de las prácticas del buen gobierno

La Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, establece, entre otros, las obligaciones de buen gobierno que deben cumplir los responsables públicos.

El artículo 26 fija los principios generales y de actuación a los que los miembros del Gobierno deben adecuar su actividad, concretamente se establece, entre otros, que:

- Actuarán con transparencia en la gestión de los asuntos públicos, de acuerdo con los principios de eficacia, economía y eficiencia y con el objetivo de satisfacer el interés general.
- Respetarán el principio de imparcialidad, de modo que mantengan un criterio independiente y ajeno a todo interés particular.
- Asegurarán un trato igual y sin discriminaciones de ningún tipo en el ejercicio de sus funciones.
- Actuarán con la diligencia debida en el cumplimiento de sus obligaciones y fomentarán la calidad en la prestación de servicios públicos
- No se implicarán en situaciones, actividades o intereses incompatibles con sus funciones y se abstendrán de intervenir en los asuntos en que concurra alguna causa que pueda afectar a su objetividad.
- No se valdrán de su posición en la Administración para obtener ventajas personales o materiales.

Así mismo, la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo en la Administración General del Estado, define en su Art. 11 el conflicto de intereses, entendiéndose que existe dicho conflicto cuando las decisiones que se adoptan puede afectar a sus intereses personales.

En relación con las legislación citada, los hechos que a continuación se detallan, pueden enmarcarse en un supuesto conflicto de intereses y de incumplimiento de las prácticas del buen gobierno.

Concretamente se trata de una decisión adoptada por la Ministra de Justicia que beneficia económicamente a Jueces y Fiscales, colectivo último al que ella pertenece, incumpliendo por un lado el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo de fecha 9 de marzo de 2018 suscrito por **CSIF** y otros dos sindicatos con el Ministerio de Hacienda y Función Pública y por otro el compromiso del anterior equipo ministerial del reparto para todos los trabajadores de la Administración de Justicia de una cantidad económica que asciende a 7 millones de euros consignada en los PGE de 2018.

Conforme a la nota hecha pública por el Ministerio de Justicia el pasado 11 de febrero, que por copia se acompaña como documento nº I, la Ministra de Justicia se reunió ayer, 20 de

febrero, con las asociaciones de Jueces y Fiscales para trasladarles la inclusión de los 7 millones de euros en materia de retribuciones variables en el Capítulo I de la LPGE y el abono de 1,3 millones de euros correspondientes a los fondos adicionales tal y como anunció en otra nota de prensa el pasado 19 de diciembre de 2018, que por copia se acompaña como documento nº II.

Para **CSIF** ambas decisiones pueden enmarcarse dentro de un supuesto conflicto de intereses y un quebranto de las prácticas del buen gobierno, ya que los 7 millones de euros se habían consignado por el anterior equipo del Ministerio de Justicia, en los PGE de 2018, para su reparto entre todos los trabajadores de la Administración de Justicia y la cantidad correspondiente a los fondos adicionales que asciende a un total de 1.318.427,18 €, conforme al acuerdo de 9 de marzo (se acompaña como documento nº III), debe acordarse en el seno de la Mesa de Negociación y previa negociación colectiva con las organizaciones sindicales más representativas su destino, habiéndose obviado en este caso por el Ministerio lo establecido en el citado acuerdo.

Por todo lo anterior,

CSIF solicita que, conforme a lo establecido en la Ley 3/2015, de 30 de marzo, reguladora del ejercicio del alto cargo en la Administración General del Estado, se declare conflicto de intereses ante la decisión tomada por la Ministra de Justicia en relación con el reparto económico citado y se deje sin efecto la misma, requiriendo a esta para que las citadas cantidades se distribuyan conforme a lo acordado, tanto por el anterior equipo ministerial, como conforme a lo establecido en el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo de fecha 9 de marzo de 2018.

Asimismo, **CSIF** solicita que se adopte por ese órgano las recomendaciones oportunas para el mejor cumplimiento de la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno y se nos de traslado de estas.

En Madrid, a 21 de febrero de 2019



Fdo. Francisco Lama
Pte. Sector Nacional Justicia de **CSIF**



La ministra Delgado se reunirá de nuevo con las asociaciones de jueces y fiscales el próximo 20 de febrero

- Dolores Delgado informará de la distribución entre ambas carreras de los 7 millones de euros previstos en los Presupuestos Generales del Estado en materia de retribuciones variables

11 de febrero de 2019.- La ministra de Justicia, Dolores Delgado, trasladará el próximo 20 de febrero a las asociaciones profesionales de jueces y fiscales las nuevas actuaciones impulsadas por el ministerio para avanzar en la mejora de sus condiciones laborales y retributivas.

La ministra comunicará a los representantes de ambos colectivos la inclusión de los 7 millones de euros en materia de retribuciones variables en el Capítulo I de la Ley de Presupuestos Generales del Estado mediante una enmienda al proyecto de ley, como venían reivindicando las asociaciones. Esta medida se suma a la ya anunciada en diciembre pasado mediante la que se abonarán otros 1,3 millones en 2019 para mejorar las condiciones salariales de los profesionales de ambas carreras que prestan servicio en los partidos judiciales de menor población.

Además, se presentará la propuesta de reforma del Real Decreto 431/2004, de 12 de marzo, a fin de que las retribuciones de los jueces y fiscales en funciones de sustitución en otros órganos judiciales alcancen el 100% del complemento de destino.

Durante la reunión se informará asimismo de la constitución de sendos grupos de trabajo en materia de guardias y para una eventual modificación de los grupos de población.



Justicia ofrece a jueces y fiscales un incremento salarial para sus categorías más bajas

- El ministerio que dirige Dolores Delgado destinará 1,3 millones a 1.697 jueces y fiscales que podrán percibir hasta 777 euros más en un único pago anual

19 de diciembre de 2018.- La ministra de Justicia, Dolores Delgado, se ha reunido esta tarde con los representantes de siete asociaciones de jueces y fiscales para retomar el diálogo tras la huelga convocada en ambos colectivos el pasado 19 de noviembre. Durante el encuentro, Delgado ha resaltado el esfuerzo presupuestario de su equipo ministerial que ha conseguido poner sobre la mesa una propuesta para incrementar el sueldo de los jueces y los fiscales de menor categoría, los que mantienen las peores condiciones salariales en ambas carreras.

La mejora propuesta afectaría a 908 fiscales y 789 jueces (1.697 en total) que prestan servicio en los partidos judiciales de menor población. A todos ellos se destinaría la cantidad de 1.318.427,18 euros correspondientes a los fondos adicionales de la masa salarial de magistrados, jueces y fiscales correspondientes a 2018. En total, la subida ascendería 777 euros para cada uno de los beneficiados por la medida. Esa cantidad, computada como atrasos del presente ejercicio, se podría abonar en un solo pago en 2019.

En el encuentro -al que, además de Delgado, han acudido el secretario general de la Administración de Justicia, Antonio Viejo; la directora general de Relaciones con la Administración de Justicia, Esmeralda Rasillo y la directora general de Modernización de la Justicia, Sofía Duarte- también se ha recordado que la reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial que se aprobará previsiblemente mañana en el Congreso de los Diputados recupera otros derechos laborales de jueces y fiscales como permisos, licencias de paternidad e incapacidades temporales. Se

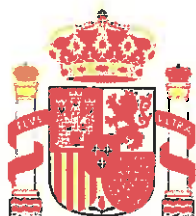


trata de logros sociales que habían sido cercenados por reformas de gobiernos anteriores.

Respecto de las vacaciones anuales, la nueva ley contempla la recuperación de los días adicionales por razón de antigüedad. También se recuperan los días de permiso para asuntos propios. En el caso del permiso de paternidad, se equipara al del resto de funcionarios y empleados públicos extendiéndose hasta las cuatro semanas. También se establece una cláusula residual para que cualquier mejora laboral aprobada para las Administraciones públicas se traslade de manera automática al ámbito judicial.

En el ámbito concreto del Ministerio Público, la ministra se ha comprometido a reconocer el derecho de los fiscales que ocupan plazas de categorías superiores a la suya a obtener el complemento de destino del puesto que efectivamente desempeñan. Por ello, el ministerio ha anunciado que dará orden a la Abogacía del Estado para que desista de los recursos presentados por el Gobierno contra las sentencias que dieron luz verde a esas retribuciones en casos concretos, lo que previsiblemente tendrá efectos extensivos a otras muchas situaciones de este tipo.

La ministra Delgado ha emplazado a todos los colectivos a una próxima reunión el 10 de enero para seguir avanzando en el estudio de sus reivindicaciones salariales.



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

En Madrid, a 9 de marzo de 2018

REUNIDOS


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.




Un acuerdo para el personal al servicio del sector público, que ha de tener un impacto económico acorde con la situación actual, de modo que la mejora en el empleo y de sus condiciones de trabajo y su poder adquisitivo sea compatible tanto con la situación económica del país, ligada al crecimiento económico, como con el marco del principio de estabilidad presupuestaria.

Un acuerdo general en el que se incorpora al conjunto del sector público al proceso de reducción de la temporalidad hasta un máximo del 8% y que sienta las bases para impulsar el diálogo social en el mismo, superando el marco derivado de la crisis económica, y mejorando las condiciones de trabajo en el empleo público.




Las partes consideran que la situación actual aconseja articular los aspectos retributivos en un marco temporal más adecuado, para dotar de estabilidad, certidumbre y seguridad en esta materia a las Administraciones Públicas y al personal a su servicio.



La mejora de las condiciones de trabajo del personal funcionario, laboral, estatutario, docente y al servicio de la Administración de Justicia, redundará de manera directa en un incremento de la calidad de la prestación de los servicios públicos que reciben la ciudadanía.


Teniendo en cuenta estas premisas, este Acuerdo en materia retributiva se plantea con un horizonte temporal a tres años, de modo que las previsiones contenidas en el mismo se incluirían en las sucesivas Leyes de Presupuestos Generales del Estado. La parte variable de las previsiones sobre incrementos salariales se liga a lo largo de los tres ejercicios de referencia, 2018, 2019 y 2020 al crecimiento de la economía española y, en el caso del tercer y último ejercicio, también al cumplimiento de los objetivos de estabilidad presupuestaria previstos en la Ley Orgánica de Estabilidad Presupuestaria y Sostenibilidad Financiera.



Por otra parte, la aprobación de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2017 vino precedida de la firma de un Acuerdo de fecha 29 de marzo de 2017, para la mejora del empleo público, que ha servido para reforzar notablemente la situación en esta materia.


En este sentido, se acordó incrementar la tasa de reposición con el fin de incorporar nuevos efectivos, así como la puesta en marcha de un proceso de estabilización del empleo temporal, que permitiera mejorar la ordenación de los efectivos de las Administraciones Públicas y sobre todo dotar de estabilidad profesional a quienes participan en la prestación de los servicios públicos.

El citado Acuerdo preveía expresamente la creación de diferentes grupos de trabajo e instancias de negociación para trabajar conjuntamente en las materias derivadas del mismo.




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



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, calculado en función del crecimiento de PIB real, que recogerán los proyectos de Leyes de Presupuestos Generales del Estado para 2018, 2019 y 2020. Las retribuciones ligadas a los objetivos de PIB, se abonarán con efectos de 1 de julio de cada ejercicio.



Asimismo en el año 2020 se prevé la posibilidad de una subida adicional si se cumplen los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria (déficit público) establecidos para el Reino de España.

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.

Año 2019

El **incremento fijo** será de un 2,25%

El **incremento variable** se establece:

Para un crecimiento del PIB igual o superior al 2,5%, será de un 0,25% adicional, lo que supone un 2,50% 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 0,25% 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%**.



A los efectos de lo acordado en este apartado, en lo que a incremento del PIB se refiere, se considerará la estimación avance del PIB cada año publicada por el Instituto Nacional de Estadística, y tendrá efectos a partir del 1 de julio del ejercicio en el que se aplique cada incremento retributivo.

Dicha estimación de avance del PIB se determinará, previa comunicación a la Comisión de seguimiento del presente Acuerdo, mediante Acuerdo del Consejo de Ministros, y será de aplicación en el ámbito previsto en la Ley de Presupuestos Generales del Estado.


De dicho acuerdo se dará traslado a las Comunidades Autónomas, a las Ciudades Autónomas y a la Federación Española de Municipios y Provincias.

Se constituye una Comisión de seguimiento, vigilancia y evaluación de este Acuerdo que deberá reunirse con periodicidad semestral.



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.


El Gobierno de España y las Organizaciones Sindicales firmantes coinciden en la necesidad de seguir avanzando en materia de empleo público, con el objetivo de seguir reforzando las plantillas en el conjunto de las Administraciones Públicas, y en particular en aquellos sectores con mayor incidencia en la prestación de servicios públicos básicos y para los ciudadanos, siempre con pleno respeto a los límites y reglas de gasto establecidos.

Para ello la oferta de empleo público sigue siendo un instrumento esencial para poder desarrollar de manera adecuada y eficiente la planificación de los recursos




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.



4. Los porcentajes adicionales de tasa de reposición previstos en los apartados anteriores se utilizarán preferentemente en sectores con la consideración de prioritarios o cuando se dé, entre otras, alguna de las siguientes circunstancias:


- Establecimiento de nuevos servicios públicos
- Incremento de actividad estacional por la actividad turística
- Alto volumen de jubilaciones esperadas

5. Se establece en el 115% la tasa de reposición en el ámbito de seguridad ciudadana, lo que comprende las Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado, Cuerpos de Policía autonómicos y Policía Local.

6. Así mismo, el proyecto de Ley establecerá 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, que podrá llegar hasta un 30% de las plazas dotadas presupuestariamente que estén vacantes, correspondientes a aquellas de sus subescalas en las que el porcentaje de las plazas reservadas a este colectivo y ocupadas de forma accidental o interina supere el 8%.


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.




Ambas partes se reafirman en el compromiso de continuar trabajando en común para la consecución de los objetivos que sobre estabilización del personal del empleo público se contienen en el Acuerdo de 29 de marzo de 2017 para la mejora del 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.



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

Coordinación del Empleo Público, previa consulta en la Comisión de seguimiento del Acuerdo de 29 de marzo de 2017.

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.


De acuerdo con la normativa aplicable a las entidades locales, y en relación con lo previsto en el párrafo segundo del presente apartado, la regulación estatal tendrá carácter supletorio en defecto de acuerdo de negociación colectiva.

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.

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.

- Se acuerda crear la Comisión de seguimiento, interpretación y evaluación del Acuerdo sobre condiciones retributivas.


Con el fin de reforzar el desarrollo de los trabajos de negociación previstos en los párrafos anteriores, la Administración del Estado podrá proporcionar los recursos necesarios para su funcionamiento.

Las partes firmantes se comprometen a seguir negociando, bajo los principios de legalidad, cobertura presupuestaria, obligatoriedad, buena fe negocial, publicidad y transparencia, en todas aquellas materias a que se refiere el artículo 37 del Texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público, aprobado por Real Decreto legislativo 5/2015 de 30 de octubre.

En Madrid, a 9 de marzo de 2018

Por el Gobierno de España

El Ministro de Hacienda y Función Pública



Por las Organizaciones Sindicales

UGT

CCOO

CSI-F



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 (fijo más fondos adicionales)	1,95%	2,50%	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 máximos	1,95%	2,75%	3,85%	8,79