



**ESP**  
Servicios  
Públicos

FeSP-UGT Castilla-La Mancha

## RETRIBUCIONES

Se acuerda un marco de crecimiento salarial fijo durante los años 2018 a 2020 y se añade un incremento variable ligado al crecimiento de la economía (PIB) que se recogerá en las leyes de presupuestos generales del estado.

Esta mejora retributiva fija se producirá en el mes de enero mientras que la parte variable se incorporará en el mes de julio de cada año.

En el año 2020 se podría producir una subida adicional en el caso de que se cumplan los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria (déficit público).

### 2018

El **incremento fijo** es de **1,50%** al que se suma un **0,25% correspondiente al variable** ligado al cumplimiento de objetivo de crecimiento del PIB en 2017, por lo tanto **en el 2018 se producirá un incremento total de las retribuciones del 1,75%**.

Cada Administración podrá destinar un **0,20% adicional de su masa salarial** para:

- Implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia
- Revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables
- Homologación de complementos de destino
- Aportación a fondos de pensiones

### 2019

El **incremento fijo** será de **2,25%** para todo el personal de las Administraciones Públicas.

El **incremento variable** de 2019 se establece de la siguiente manera:

1. Para un **crecimiento del PIB igual o superior al 2,5%, se sumará un 0,25%**.
2. Para un crecimiento del PIB inferior al 2,5%, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se produzca.

Cada Administración podrá destinar un **0,25% adicional de su masa salarial** para:

- Implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia
- Revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables
- Homologación de complementos de destino
- Aportación a fondos de pensiones

### 2020

El **incremento fijo** será de un **2%** para todo el personal de las Administraciones Públicas.

El **incremento variable** de 2020 se establece de la siguiente manera:

1. Para un **crecimiento del PIB igual o superior al 2,5%, se sumará un 1%**.
2. Para un crecimiento del PIB inferior al 2,5%, el incremento disminuirá proporcionalmente en función de la reducción del crecimiento que se produzca.



Cada Administración podrá destinar un **0,30% adicional** de su masa salarial para:

- Implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia
- Revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables
- Homologación de complementos de destino
- Aportación a fondos de pensiones

**En el caso de cumplirse el objetivo de estabilidad presupuestaria** en el año 2020, además de lo anterior, **se añadiría en 2021 una subida adicional del 0,55%**.

### Resumen del incremento retributivo

Incremento directo:

<i>EJERCICIO</i>	<i>FIJO</i>	<i>VARIABLE</i>	<i>MÁXIMO</i>
2018	1,50%	0,25% (Ligado al crecimiento de 2,5% del PIB, en crecimiento inferior, incremento variable proporcional). Para 2018 ya se ha cumplido el objetivo.	1,75%
2019	2,25%	0,25% (Ligado al crecimiento de 2,5% del PIB, en crecimiento inferior, incremento variable proporcional).	2,50%
2020	2,00%	1,00% (Ligado al crecimiento de 2,5% del PIB, en crecimiento inferior, incremento variable proporcional).	3,00%
2021	-	Se añadirá un 0,55% si se cumple el objetivo de déficit de 2020	0,55%
<b>TOTAL</b>	<b>5,75%</b>	<b>2,05%</b>	<b>7,80%</b>

Cada Administración podrá añadir un 0,20%, 0,25%, 0,30% en los años 2018, 2019 y 2020 respectivamente para la Implantación de planes o proyectos de mejora de la productividad o la eficiencia, revisión de complementos específicos entre puestos con funciones equiparables, homologación de complementos de destino, aportación a fondos de pensiones, lo que en las mejores condiciones supondría un incremento global del 0,75% que se añadiría a lo anterior.

### JORNADA (Vuelta a las 35 horas)

La jornada ordinaria se mantendrá en 37,5 horas y media en promedio semanal, pero en el acuerdo **se recoge la posibilidad de que cada Administración Pública**, previa negociación colectiva, **establezca** en sus calendarios laborales **una jornada ordinaria diferente** y su distribución, siempre y cuando, en el ejercicio presupuestario anterior se hubieran cumplido los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto. De esta forma **la jornada de 35 horas podrá establecerse vía negociación colectiva en cualquier Administración.**



**FeSP**  
Servicios  
Públicos

FeSP-UGT Castilla-La Mancha

La regulación estatal en materia de jornada tendrá ahora carácter supletorio para las entidades locales. De esta forma, a través de convenios o acuerdos se podrá establecer en este ámbito la jornada de 35 horas.

## CONCILIACIÓN

Las Administraciones Públicas previa negociación colectiva, podrán regular una **bolsa de horas de libre disposición acumulables entre sí de hasta un 5% de la jornada anual, que tendrán carácter recuperable**, en el periodo de tiempo que las parte determinen. Esta bolsa de horas está **dirigida a promover y facilitar la conciliación** para el cuidado y atención de personas mayores, discapacitadas o hijos e hijas menores, previa justificación y en los términos en que en cada caso se determine.

Además, en el caso de **cuidado de hijos e hijas menores de 12 años o personas con discapacidad, podrá establecerse un sistema específico de jornada continua.**

Igualmente se promoverá la coordinación entre las Administraciones Públicas con el fin de impulsar la elaboración a probación de planes de igualdad, así como el estudio de medidas de corresponsabilidad.

## INCAPACIDAD TEMPORAL

Este acuerdo contempla la **recuperación del Complemento Retributivo de Incapacidad Temporal**, ligado a la negociación colectiva en la Administración correspondiente y aplicado a todo el personal, de esta forma, **las personas que se encuentren en esta situación podrán ver complementadas sus retribuciones hasta el 100%.**

Sí la Administración decide no aplicar el máximo permitido por este acuerdo, podrá optar por aplicarlo en diferentes escenarios retributivos en función del tipo de contingencia que haya dado lugar a la incapacidad temporal o de la duración de esta.

Con objeto de controlar el absentismo, el acuerdo recoge la obligación de establecer, por cada Administración, un plan de control de absentismo, que deberá ser publicado a través del respectivo Portal de Transparencia. En dicho portal deberán publicarse los datos de absentismo, clasificados por su causa, al menos semestralmente.

## EMPLEO PÚBLICO

Para el año 2018 se regula una Tasa de Reposición con la siguiente estructura:

FEDERACIÓN DE EMPLEAD@S DE LOS **SERVICIOS PÚBLICOS**

Secretaría de Comunicación

Cuesta de Carlos V. 1. 2º Derecha · 45001 · Toledo  
925.25.45.00 · comunicacion@fesputclm.es



**FeSP**  
Servicios  
Públicos

FeSP-UGT Castilla-La Mancha

- **Administraciones Públicas que hayan cumplido el objetivo de estabilidad presupuestaria, deuda y la regla de gasto, 100% de la Tasa de Reposición** para todos los sectores, funciones y servicios. En el caso de las Entidades Locales, los límites de deuda serán los que fijen los presupuestos generales del estado.

Adicional a lo anterior, estas Administraciones Públicas podrán incorporar hasta un 8% de efectivos sobre su Tasa de Reposición en los sectores y ámbitos que requieran un esfuerzo adicional de efectivos. Este porcentaje se elevará al 10% en las Entidades Locales que además de lo anterior tengan amortizada su deuda financiera.

- **Administraciones Públicas que no cumplan el objetivo de estabilidad presupuestaria, deuda y regla de gasto, tienen una tasa del 100% en los sectores prioritarios y un 75% en los no prioritarios.** Adicional a lo anterior podrán incrementar un 5% de efectivos sobre su Tasa de Reposición en los sectores y ámbitos que requieran un esfuerzo adicional de efectivos.
- En todos los casos habrá una **tasa adicional del 5% en los Municipios que en alguno de los ejercicios del periodo de 2013 a 2017** hayan tenido obligación de prestar un mayor número de servicios públicos como consecuencia del **incremento de la población**.
- Los porcentajes adicionales previstos, se utilizarán preferentemente en sectores con la consideración de prioritarios o cuando se dé el establecimiento de nuevos Servicios Públicos, el incremento de actividad estacional por actividad turística o alto volumen de jubilaciones.
- En el ámbito de la **Seguridad Ciudadana se eleva al 115%**.
- Para los puestos de trabajo reservados al personal funcionario de la Administración Local con **habilitación de carácter nacional, se 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 ocupadas de forma accidental o interina supere el 8%.
- La **promoción interna continúa sin computar en la Tasa de Reposición y las correspondientes al personal declarado Indefinido no Fijo mediante sentencia judicial.**

## ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO PÚBLICO

Las diferentes Administraciones Públicas, **podrán disponer de una Tasa adicional para la estabilización del 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, respondiendo a necesidades estructurales, **que hayan estado dotadas presupuestariamente y ocupada de forma temporal e ininterrumpida en los tres años anteriores al 31 de diciembre**

FEDERACIÓN DE EMPLEAD@S DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Secretaría de Comunicación

Cuesta de Carlos V. 1. 2º Derecha · 45001 · Toledo  
925.25.45.00 · comunicacion@fesputclm.es



**eESP**  
Servicios  
Públicos

FeSP-UGT Castilla-La Mancha

de 2017 de modo que la Tasa de Cobertura Temporal en cada ámbito deberá situarse al final del periodo por debajo del 8%.

Las ofertas de empleo que articulen como consecuencia de esto deberán aprobarse y publicarse en los respectivos diarios oficiales en los ejercicios de 2018 a 2020.

En estos procesos selectivos **se garantizará el cumplimiento de los principios de libre concurrencia, igualdad, mérito, capacidad y publicidad**, siendo objeto de negociación en cada administración **pudiéndose valorar en la fase de concurso entre otros méritos el tiempo de servicios prestados a la Administración.**

Estos procesos podrán desarrollarse en **entidades públicas empresariales, sociedades mercantiles públicas, consorcios, fundaciones, agencias y autoridades independientes** además de en las propias administraciones.

## CONCLUSIONES

En definitiva **este acuerdo supone la adopción de una serie de medidas que durante los últimos años se han venido reclamando por parte de UGT** en las diferentes Administraciones Públicas, permite la recuperación de la **jornada de 35 horas** semanales, el **complemento de incapacidad temporal para alcanzar el 100%** de las retribuciones en estas situaciones, un considerable **incremento retributivo**, nuevas **medidas de conciliación**, **aumento de las tasas de reposición** y posibilidad de iniciar **procesos de estabilización del personal** priorizando el tiempo de servicios previos como mérito.

Desde la **Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de UGT en Castilla-La Mancha**, exigimos a la **Administración Autonómica, Administraciones Locales, Servicios de Salud que de forma inmediata se inicie la negociación** para recuperar la jornada de 35 horas, el complemento de incapacidad temporal, la mejora de las ofertas de empleo público, la inclusión en el plan concilia que actualmente nos encontramos negociando de las medidas en materia de conciliación incorporadas al acuerdo y los procesos de estabilización previstos en este texto, **dado que a tras la firma del mismo, la ley permitirá abordar todas estas cuestiones.**

**Es imperativo que** tras los últimos años en los que apenas se han producido mejoras para el personal empleado público, **la Administración, de forma inmediata aplique las recogidas en este texto.**

Igualmente solicitamos la apertura de la negociación para la recuperación de la **Carrera Profesional** en el ámbito del Servicio de Salud de Castilla-La Mancha.

FEDERACIÓN DE EMPLEAD@S DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

Secretaría de Comunicación

Cuesta de Carlos V. 1. 2º Derecha · 45001 · Toledo  
925.25.45.00 · comunicacion@fesputclm.es