

**EL II ACUERDO PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y CONDICIONES DE TRABAJO (MARZO 2018) INCREMENTA EL PODER ADQUISITIVO DE LOS/AS EMPLEADOS/AS PÚBLICOS/AS, GENERA EMPLEO PÚBLICO NETO Y RESTITUYE DERECHOS**

Concluida la vigencia del II Acuerdo para la mejora del empleo público y condiciones de trabajo (diciembre de 2020), es posible afirmar que en tres de sus aspectos más importantes (retribuciones, Oferta de empleo público y derechos), sus resultados han sido positivos:

- En tres años (2018-2020), el poder adquisitivo ha crecido un 5´5%.
- En tres años el volumen de empleo ha aumentado en 75.314 empleados públicos.
- En tres años, se ha devuelto a la negociación colectiva la posibilidad de negociar la jornada de trabajo, la concreción de nuevas medidas de conciliación y la percepción íntegra de retribuciones en situación de incapacidad temporal.

**Los/as empleados/as públicos/as ganan un 5´5% de poder adquisitivo en tres años (2018-2020).**

Los datos a este respecto son concluyentes, tal y como se observa en los siguientes cuadros:

INCREMENTOS GENERALES	IPC ANUALES	DIFERENCIA
AÑO 2018: <b>1´95%</b>	+1´2	+ 0´75%
AÑO 2019: <b>2´75%</b>	+ 0´8	+ 1´95%
AÑO 2020: <b>2´3%</b>	- 0´5	+ 2´8%
<b>TOTAL: 7%</b>	+ 1´5	+ 5´5%

Fuentes: INE y Leyes de Presupuestos Generales del Estado.

Además, a este incremento medio y general, hay que sumarle los denominados “deslizamientos” que, a título individual, puede haber acumulado cada empleado público (trienios, sexenios, complemento de carrera, promoción, etc.).

Y ello, a pesar que las retribuciones previstas en el Acuerdo para el año 2020 vinculadas al PIB (0´20-1%) y al déficit público (0´55%), no se han podido ejecutar por la situación económica negativa derivada de la pandemia.

En cualquier caso, este dato porcentual tiene fiel reflejo en los gastos de personal recogidos en los Presupuestos Generales de las distintas Administraciones Públicas<sup>1</sup>, tal y como se refleja en el siguiente cuadro:

GASTOS DE PERSONAL 2017	GASTOS DE PERSONAL 2020	DIFERENCIA
58.876.757'81	67.158.779'35	+ 8.282.021'54

Fuente: Mº Hacienda. Presupuestos Generales de las CC.AA.

### El empleo público total aumenta en 75.314 empleados/as públicos/as

Aunque los datos totales de empleo público vinculados al II Acuerdo no se conocerán definitivamente hasta la publicación del Boletín del Registro Central de Personal de enero 2021, la última publicación (julio de 2020), confirma un incremento del empleo público neto, tal y como se deduce en los siguientes datos:

Enero 2017	Julio 2020	Diferencia
2.523.167	2.598.481	+ 75.314

Con un crecimiento prácticamente generalizado en todas las Administraciones Públicas:

Administración Pública	Enero 2017	Julio 2020	Diferencia
AGE <sup>2</sup>	206.706	227.877	+ 21.171
CC.AA.	1.307.358	1.369.255	+ 61.897
EE.LL	543.110	553.633	+ 10.523
UNIVERSIDADES	150.287	162.180	+ 11.893

Entre otros motivos, dicho incremento se debe al paulatino incremento de las Ofertas de Empleo Público derivadas del Acuerdo, que han servido para flexibilizar el rigor de la tasa de reposición estos últimos tres años, fundamentalmente con la ampliación de los denominados sectores prioritarios a

<sup>1</sup> El Ministerio de Hacienda no ofrece datos acumulados de las Entidades Locales. No obstante, sus gastos de personal han tenido que incrementarse en términos similares.

<sup>2</sup> El Ministerio de Política Territorial y Función Pública ha modificado la sistemática en la elaboración del Boletín, incluyendo a partir de 2020 en la Administración General del Estado entidades de derecho público que en 2017 no constaban. Circunstancia que dificulta un análisis homogéneo en la Administración General del Estado, pero sí se puede afirmar que el crecimiento del empleo público no es tan elevado, incluso es posible que se haya destruido empleo.

20 y la tasa en los mismos del 110%, una tasa del 110-115% en la Administración Local, del 115% en la Policía Local, etc.

Un dato que se ve ensombrecido por el incremento de la temporalidad que en julio de 2020 se sitúa en el 21,6% (563.519 empleados/as públicos/as temporales), mientras que en enero de 2017 era del 16´6 (420.784)

### **La negociación colectiva recupera el protagonismo en la restitución de derechos**

El II acuerdo procuró que las mesas de negociación, en los distintos territorios y sectores, recuperasen la capacidad negociadora hurtada, fundamentalmente por el RDL 20/2012, en tres materias concretas:

- Determinación de la jornada de trabajo.
- Conciliación.
- Percepción íntegra de retribuciones en situación de incapacidad temporal.

Y en las tres cuestiones, se puede afirmar que los avances han sido significativos. Así:

- La Ley 6/2018 de Presupuestos Generales del Estado (Disposición Derogatoria 4ª), derogó la Disposición Adicional 71ª de la Ley 2/2012, que estableció como jornada mínima semanal las 37´5 horas, con carácter general y básico. Este dato no significó per se la recuperación automática de la situación anterior, pero sí la posibilidad de volver a negociar la materia, en cada ámbito concreto siempre que se hubieran cumplido los objetivos en materia de estabilidad presupuestaria, deuda pública y regla de gasto. Y donde ha sido posible y se ha considerado oportuno, ya gozan de una jornada inferior.
- La percepción del 100% de las retribuciones en la situación de incapacidad temporal se ha generalizado prácticamente en todos los ámbitos y sectores.
- También, donde se ha estimado oportuno se ha concretado la “mochila” del 5% de la jornada anual para situaciones vinculadas a la conciliación.

26 de enero de 2021