

RESUMEN DEL ACUERDO SINDICATOS – GOBIERNO EN LAS AA.PP. (2022- 2024)

**AMORTIGUA (IPC)
RESTITUYE (derechos)
GENERA Y MEJORA (empleo)**

1

Secretaría Federal de Acción Sindical
Gabinete Técnico Federal



UN ACUERDO QUE DIGNIFICA EL PRESENTE Y MEJORA EL FUTURO, QUE CONVIENE PONER EN VALOR POR:

2

Este nuevo Acuerdo 2022-2024, incide directamente en las 3 exigencias generales de UGT Servicios Públicos en materia de Función Pública:

- Más salario. Más derechos Más y mejor empleo.

- Demuestra una corresponsabilidad sindical en el ámbito de las Administraciones Públicas, contribuyendo a amortiguar los negativos efectos de la actual crisis para todos los empleados públicos.
- Tiene una incidencia directa sobre el bolsillo de más de tres millones de empleados públicos, una vez se publique en el BOE.
- Se trata de una medida más a añadir a las puestas en marcha por el Gobierno (ayuda combustible, ayuda al transporte público, factura energética, etc.) para la mejora de la economía en una situación coyuntural de una elevada inflación.
- Las medidas contenidas en el Acuerdo, se extienden al sector público institucional en todo aquello que le sea de aplicación.
- Pese a la crisis, se produce un incremento salarial, a diferencia de crisis anteriores, en las que la 1ª medida a adoptar consistía en recortar los salarios de los empleados públicos.
- Los incrementos acordados, superan los derivados del Acuerdo de 2018 (que fue considerado positivo). Para encontrar un incremento similar al de 2022, nos tenemos que ir al año 2009.
- Nunca ha existido una revisión al alza de salarios en el mismo año, retroactiva y consolidable, como la prevista para el año 2022.
- Los incrementos salariales variables se vinculan a criterios económicos claros y realistas.
- Se revierte la derogación de la jubilación anticipada parcial del EBEP.
- Permite una negociación sin limitación alguna en determinadas condiciones de trabajo, actualmente condicionadas a parámetros económicos: Posible jornada laboral de 35 horas (o inferior); percepción íntegra de retribuciones en situación de incapacidad permanente (IT); ampliación de permisos y vacaciones, etc.
- Se acuerdan medidas en materia de empleo público que mejoran su calidad, al impulsar y flexibilizar la selección, promoción y provisión.
- Plena aplicación y desarrollo de la clasificación del artículo 76 del EBEP (Grupo B, entre otros).
- Se avanza en igualdad de género para hacer exigible la negociación de Planes de Igualdad, protocolos de acoso, etc.
- Se adquiere el compromiso de negociar de manera inmediata y solucionar la problemática en Instituciones Penitenciarias (clasificación de centros).
- Se desbloquea la posible negociación de nuevos derechos sindicales, que superen los mínimos legales.



MÁS SALARIOS:

PARA AMORTIGUAR EL INCREMENTO DEL COSTE DE LA VIDA: POSIBILIDAD DE ALCANZAR UN 9,5% DE SUBIDA EN TRES AÑOS (2022-2024): PARTIENDO DE UN FIJO DEL 8% CON 1,5% VARIABLES

A diferencia de crisis anteriores, en las que las medidas del Gobierno de turno se dirigieron a recortar los salarios y derechos de los empleados públicos (RDL 8/2010: -5% de reducción generalizada en salarios y RDL 20/2012: supresión de paga extraordinaria y recorte de derechos y condiciones laborales), el presente Acuerdo incrementa los salarios del conjunto de los empleados públicos, Administraciones Públicas y Sector Público Empresarial, amortiguando los incrementos del coste de la vida reflejados en el IPC.



A TENER EN CUENTA

El último incremento salarial similar al acordado se retrotrae a 2009 (un incremento del 3,5%).

En el II Acuerdo para la mejora del empleo, también a 3 años (2018 – 2020), la subida prevista era menor: entre el 6,90% (mínimo) y el 8,79% máximo.

Primera vez que se revisa el salario en el mismo año, con efectos retroactivos y consolidables (año 2022 con el 1,5% adicional).

Con la debida cautela, se puede afirmar que los criterios empleados para la aplicación de los incrementos salariales variables son creíbles y realizables.

Va a contribuir a la mejora de la economía y el consumo.

AÑO	SUBIDA FIJA	SUBIDA VARIABLE	TOTAL
2022	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2% ya incrementado desde el 1/1/2022. ➤ Adicional de 1,5%: retroactivo desde 1/1/2022, consolidable, pago de atrasos en 2022 		3,5%
2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2,5% desde 1/1/2023 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 0,5% (efectiva en octubre de 2023) retroactiva y consolidable, si el IPC (armonizado) sumado de 2022 y 2023 supera el incremento salarial inicialmente previsto (6%). ➤ 0,5% adicional, si el PIB nominal en 2023 supera la previsión del Gobierno. 	fijo: 2,5% variable: 1%
2024	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2% desde 1/1/2024 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 0,5% adicional, retroactivo y consolidable, si el IPC (armonizado) sumado de 2022, 2023 Y 2024 supera el incremento salarial inicialmente previsto 	fijo: 2,%. variable: 0,5%
TOTAL	8%	1,5%	fijo: 8% variable: 1,5%

MÁS DERECHOS:

RESTITUCIÓN DE DERECHOS PARA DESARROLLAR A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (se derogan los aspectos negativos del RDL 20/2012)

Lo que supone:

- Eliminación de las limitaciones que impiden la negociación e implantación de una jornada ordinaria de 35 horas (o inferior) en las Administraciones Públicas (ahora condicionado al cumplimiento de la regla de gasto, déficit público y deuda pública).
- Rescatar la redacción original del artículo 67 del EBEP (letra d del apartado 1), que aluda a la **jubilación parcial de los empleados públicos**.
- Percepción íntegra de salarios en situación de **incapacidad temporal**, durante todo el tiempo de permanencia en dicha situación, hasta alcanzar el 100% del salario percibido.
- Recuperación del **carácter mínimo de los permisos** de los funcionarios del artículo 48 del EBEP **y las vacaciones** del artículo 50 del EBEP, permitiendo su **posible ampliación mediante la negociación colectiva**.
- Se avanza en igualdad de género para hacer exigible la negociación **de Planes de Igualdad, protocolos de acoso, etc.** (se modifica la Disposición Adicional 7ª del EBEP).
- Los firmantes del Acuerdo desarrollarán y negociarán, los extremos del proceso de Digitalización de las Administraciones Públicas.
- Posible negociación de nuevos **derechos sindicales**, que superen los mínimos legales.



MÁS Y MEJOR EMPLEO PÚBLICO:

6

LA CREACIÓN DE EMPLEO SE VE COMPLETADA CON LA MEJORA EN MATERIA DE PROMOCIÓN, SELECCIÓN Y CLASIFICACIÓN.

- Flexibilización y potenciación de **la promoción interna y sus mecanismos**.
- Actualización de **los perfiles profesionales** (adaptación a las nuevas funciones, actividades, formación y titulaciones).
- Actualización de los mecanismos y pruebas en **los procesos de selección** (agilidad, transparencia, adaptación a las funciones a realizar, actualización y reducción de temarios, becas al opositor, etc.).
- Plena aplicación de la **clasificación profesional del artículo 76 del EBEP (Grupo B, entre otros)**.
- Aplicación de medidas para la **atracción y retención del talento**.



CUESTIONES SECTORIALES E INSTRUMENTALES QUE ENRIQUECEN EL ACUERDO

Junto con las medidas generales analizadas, se alcanzan Acuerdos en las siguientes materias:

EN EL ÁMBITO DE INSTITUCIONES PENITENCIARIAS:

- Constitución inmediata de una Mesa de Negociación para resolver la clasificación de **los Centros Penitenciarios**.

EN EL ÁMBITO GENERAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO:

- Continuar con la negociación de la **Ley de Función Pública de la AGE**, para su posible aprobación en la actual Legislatura.
- Incremento del importe del **gasto vinculado a desplazamientos**, como una primera fase de regulación.
- Puesta en marcha efectiva del **Teletrabajo** garantizando la presencialidad en los servicios.

PARA EL PERSONAL LABORAL DEL SERVICIO EXTERIOR:

- Incorporarlo con normalidad a la negociación colectiva, con especial incidencia en materia salarial.

Como en todos los Acuerdos se crea una Comisión de seguimiento por los firmantes, para desarrollar y analizar los contenidos del Acuerdo.