



Nuevo acuerdo en el diálogo social

El Gobierno y los sindicatos firman el acuerdo para una Administración del siglo XXI que devuelve los derechos perdidos a los empleados públicos

- La ministra de Hacienda y Función Pública, María Jesús Montero, el responsable de Área Pública de CCOO, Humberto Muñoz, y el secretario general de UGT-Servicios Públicos, Julio Lacuerda, rubrican el pacto alcanzado
- Las subidas salariales en el periodo 2022-2024, la supresión de las limitaciones existentes para la recuperación de la jornada de 35 horas, el impulso al teletrabajo y la modernización de las administraciones son algunas de las medidas comprometidas por ambas partes
- El Ejecutivo continúa cumpliendo con su compromiso de transformar el sector público, tal y como establece uno de los grandes hitos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia

19 de octubre de 2022.- El Gobierno y los sindicatos mayoritarios en la Función Pública, CCOO y UGT, han firmado hoy un acuerdo que devuelve a los empleados públicos los derechos arrebatados en la anterior crisis financiera. El pacto, rubricado en un acto público en la sede de la Secretaría de Estado de Función Pública por la ministra de Hacienda y Función Pública, María Jesús Montero, el responsable de Área Pública de CCOO, Humberto Muñoz, y el secretario general de UGT-Servicios Públicos, Julio Lacuerda, incluye el compromiso de impulsar una Administración del siglo XXI. Un proceso de transformación del sector público recogido en el Plan de Transformación, Recuperación y Resiliencia comprometido con las instituciones europeas.

En su intervención, la ministra de Hacienda y Función Pública ha destacado que este acuerdo en el ámbito público puede contribuir a forjar un pacto de rentas entre los trabajadores y las empresas del sector privado. Una iniciativa que el Gobierno ha dejado claro que respaldaría en medio del contexto de incertidumbre provocado por la invasión de Rusia en Ucrania y la crisis energética derivada de la misma, tal y como recoge el Plan Presupuestario 2023 enviado a Bruselas el pasado sábado. Y que también forma parte de las apuestas salariales de los sindicatos.

El primer punto del acuerdo contempla el aumento de las retribuciones de empleadas y empleados de las Administraciones Públicas (AAPP) para el periodo 2022-2024. En concreto, el acuerdo de subida salarial plurianual supone una revalorización mínima de un 8% en esos años. Este porcentaje fijo del 8% se puede incrementar hasta un máximo de un 9,5% en el citado periodo, en función de diversas variables contempladas en las cláusulas de revisión. En términos reales, la revalorización salarial podría alcanzar un 9,8%, ya que el incremento salarial de cada ejercicio se consolida.

Estas subidas fijas y variables se reparten en los tres años del periodo con distintos porcentajes. En 2022, al 2% de subida aplicado desde el 1 de enero se sumará una subida adicional y retroactiva del 1,5% para este 2022, aprobada ayer en el Consejo de Ministros.

Para 2023, se producirá un alza fija del 2,5%. Un porcentaje que podría incrementarse en un 1% ese mismo año si el IPC es superior al incremento consolidado entre 2022 y 2023 y si el incremento del PIB nominal fuera igual o superior al que aparece estimado en el cuadro macroeconómico que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado 2023.

En 2024, la subida será del 2% sobre la base de las retribuciones ya incrementadas el año anterior. A esta puede añadirse otro 0,5% adicional en el caso de que el IPC entre 2022 y 2024 fuera superior a las alzas acumuladas en ese periodo. El mismo tendría efectos desde el 1 de enero de 2024.

La recuperación de derechos del pacto entre el Gobierno y UGT y CCOO continúa con la reimplantación de la jornada de 35 horas en las AAPP. Esto supone eliminar las limitaciones previstas en la disposición adicional 44 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado de 2018 para que cada Administración, en función de sus competencias, establezca esa jornada

para el personal a su servicio y al de su sector público institucional. Una decisión que se tomaría tras la correspondiente negociación colectiva en la mesa u órgano correspondiente.

En esa línea, otro de los puntos destacados del acuerdo es la eliminación definitiva de las medidas del RDL 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad. Un RDL que provocó una merma en las condiciones de trabajo de empleadas y empleados públicos y de la actividad sindical de sus representantes.

El Gobierno impulsará así la reversión o derogación de aspectos que continúan en vigor. Esto supondrá una nueva regulación de la prestación económica por incapacidad temporal, la devolución de los derechos sindicales o la suspensión de los convenios colectivos basados en la alteración de las circunstancias económicas.

La culminación de la implantación de las nuevas titulaciones en los procedimientos de acceso de las AAPP es otro de los objetivos acordados por Gobierno y sindicatos. Ambas partes se coordinarán para diseñar un conjunto de medidas normativas y organizativas para que el nuevo modelo de clasificación sea plenamente efectivo.

El objetivo es que esta clasificación se desarrolle durante el año 2023 y quede implantada en ese mismo ejercicio. Para lo que se tendrá en cuenta lo recogido en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP).

Planes de Igualdad en todas las AAPP

Alcanzar la igualdad de género es otro aspecto que se considera estructural en las AAPP. En primer lugar, se procederá a la modificación de la disposición adicional séptima del TREBEP para obligar a que todas las Administraciones se doten de un Plan de Igualdad. El fin de esta reforma será eliminar las barreras que impiden un trato igualitario entre hombres y mujeres en su desarrollo profesional.

Además, se creará un Registro de Planes Públicos de Igualdad para que exista conocimiento y transparencia de las medidas adoptadas en el sector público. Algo en lo que también se implicará la comisión de seguimiento, donde se plantearán cambios normativos para mejorar esos Planes.

CORREO ELECTRÓNICO

secretaria.prensa@hacienda.gob.es

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes

ALCALÁ, 9
28071 - MADRID
TEL: 91 595 80 71/2
FAX: 91 595 84 66

También se establecerá como obligatoria la negociación de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, tal y como mandata la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

La digitalización de las AAPP será otra de las grandes reformas para impulsar la Administración del S. XXI. En este plan se hará compatible la prestación telemática de servicios públicos con la garantía de la atención directa, presencial y personal en las oficinas, especialmente a la población con más dificultades de desempeño digital. Un diseño en el que se perseguirá la mejora de las condiciones de trabajo en el empleo público, que facilitará que se ofrezcan unos servicios públicos de mayor calidad.

Para ello, serán claves la simplificación y reducción de cargas en procesos de digitalización, un plan específico de digitalización para las administraciones localizadas en zonas con menor población y más dispersa, con el objetivo de garantizar una atención en igualdad para los ciudadanos de las mismas, y el impulso a itinerarios formativos que permiten a trabajadoras y trabajadores adquirir habilidades y conocimientos en materia digital.

Atracción y retención del talento en las OPE

La atracción y retención del talento es otro de los puntos señalados del acuerdo. El compromiso de Gobierno y sindicatos es continuar contando con personas cualificadas, motivadas y comprometidas con el servicio público. Para ello, es necesario realizar una adecuada planificación de recursos humanos que permita alcanzar el número necesario de efectivos para dar el servicio de calidad que precisa la ciudadanía.

Por este motivo, las Ofertas de Empleo Público (OPE) de 2023 buscarán la creación de empleo neto bajo los principios de edad y proyección de la plantilla, la puesta en marcha de nuevos servicios o la ampliación de los existentes y la internalización y revisión de los servicios.

La reducción de la temporalidad en las plazas estructurales del empleo público se perseguirá a través de no superar la tasa del 8%. Por lo que se autorizará a las AAPP a establecer de manera extraordinaria una tasa específica adicional para dar cumplimiento a la Ley 20/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.

CORREO ELECTRÓNICO

secretaria.prensa@hacienda.gob.es

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes

Las dos partes se comprometen a realizar las modificaciones necesarias para retener el talento entre los empleadas y empleados públicos. El impulso a la carrera, la revisión de los procedimientos de promoción profesional, la actualización y modernización de los procesos de selección y la captación de talento para reforzar el servicio público son algunas de las medidas contempladas.

Como señala el pacto, el Gobierno deberá impulsar la puesta en marcha del teletrabajo, la tramitación y negociación del texto del anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado o el reconocimiento del derecho de negociación colectiva para el personal laboral en el exterior. También se revisará el modelo organizativo y de clasificación de los centros penitenciarios, para lo que se constituirá una mesa de trabajo que compartirán los Ministerios del Interior y de Hacienda y Función Pública y los sindicatos firmantes. Además, se actualizarán los importes de los gastos de desplazamiento derivados de la prestación de servicios

La revisión de lo acordado se realizará a través de la creación de una comisión de seguimiento con representación paritaria de la Administración y del conjunto de las organizaciones sindicales implicadas, la cual se constituirá en un máximo de 15 días desde la firma del acuerdo.

Reconocimiento a empleadas y empleados públicos

El pacto recoge el consenso que existe entre Gobierno y sindicatos de poner en valor al personal al servicio de las AAPP y del sector público institucional. Destaca especialmente el papel esencial de todos los empleados públicos en etapas como la pandemia de COVID-19, ya que permitieron garantizar el acceso y la atención en los servicios públicos a la ciudadanía en un momento de extrema gravedad.

Su trabajo, junto al impulso del Escudo Social aprobado por el Gobierno con medidas como los ERTE, permitió amortiguar el impacto de la crisis sanitaria y facilitar la protección de los sectores más afectados. Lo que allanó el camino para relanzar el desarrollo económico y la creación de empleo.

Dado el esfuerzo en momentos de extrema dificultad de las plantillas que trabajan día a día en las AAPP, y tras el aumento del coste de la vida por la invasión en Ucrania y la crisis energética, Gobierno y sindicatos comparten la necesidad de sacar adelante acuerdos como el firmado hoy. Un pacto que tiene como esencia la consecución de la justicia social y la mitigación de los efectos de la inflación para un colectivo formado por más de 2,7 millones de ciudadanos que trabajan en la Administración General del Estado, las Comunidades Autónomas y las Entidades Locales.

Ambas partes comparten la necesidad de ir mucho más allá de tomar todas las medidas necesarias para recuperar los derechos recortados en 2012. Por eso se acuerda que las Administraciones Públicas sean un reflejo de la sociedad española, dando prioridad a compromisos con la igualdad de género, el reconocimiento al talento de empleadas y empleados públicos, la apertura a la ciudadanía y la atracción de las nuevas generaciones hacia el sector público. Una serie de medidas que permitirán que la prestación de servicios públicos sea de la más alta calidad en el presente y en el futuro.

CORREO ELECTRÓNICO

secretaria.prensa@hacienda.gob.es

Esta información puede ser usada en parte o en su integridad sin necesidad de citar fuentes