

FIRMA DEL **A** Acuerdo Marco 2022-2024 PARA UNA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XXI

FIRMA DEL **A** Acuerdo Marco 2022-2024 PARA UNA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XXI

01	RETRIBUCIONES: INCREMENTO DEL 9,8% EN TRES AÑOS (2022-2024)
02	JORNADA LABORAL: 35 HORAS SEMANALES
03	DEROGACIÓN DE RECORTES: ELIMINACIÓN DEFINITIVA DEL RDL 20/2012 DE 13 DE JULIO Y DEROGACIÓN DE LA SUPRESIÓN DE LA JUBILACIÓN PARCIAL
04	CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: PLENA APLICACIÓN DEL ART. 76 DEL TREBEP
05	IGUALDAD: ADAPTACIÓN NORMATIVA PARA LA NEGOCIACIÓN DE LOS PLANES DE IGUALDAD
06	DIGITALIZACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL: DIGITALIZACIÓN, PRESTACIÓN TELEMÁTICA, TELETRABAJO, GARANTÍA DE SERVICIO PRESENCIAL
07	ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DE TALENTO: CREACIÓN DE EMPLEO NETO EN LAS AAPP, REDUCCIÓN DE LA TEMPORALIDAD, REJUVENECIMIENTO DE PLANTILLAS
08	SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL: EXTENSIÓN DE LAS MEDIDAS PREVIA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
09	COMPROMISO DEL GOBIERNO: A APLICAR LAS MEDIDAS DE ESTE ACUERDO Y DE AQUELLOS FIRMADOS PENDIENTES DE EJECUCIÓN
10	COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: SE CONSTITUIRÁ EN UN PLAZO DE 15 DÍAS PARA ACORDAR UN CALENDARIO DE EJECUCIÓN DE MEDIDAS

9,8%

CONSEGUIDO

DE SUBIDA SALARIAL

EN EL PERIODO 2022-2024

+otras medidas laborales



Comisiones Obreras, primer sindicato de las administraciones públicas, ha alcanzado un Acuerdo con el Gobierno para el trienio 2022-2024, que incluye un incremento salarial del 9,8 % así como mejoras en materia de empleo y condiciones laborales para las empleadas y los empleados públicos de las Administraciones Públicas y del Sector Público Institucional, incluido el empresarial (5 millones de trabajadores y trabajadoras).

9,8 % de subida salarial en el periodo 2022-2024

Después de dos años de imposición unilateral de los incrementos salariales, la presión y movilización de CCOO ha forzado al Gobierno a volver a la senda del acuerdo salarial, logrando evitar, en un contexto de gran incertidumbre económica y política, la pérdida del poder de compra de las trabajadoras y de los trabajadores de las Administraciones Públicas y del Sector Público Institucional —incluido el empresarial—. El acuerdo contempla un incremento salarial acumulado de 9,8 % en tres años, que mejora, sin duda el 8,79 % del acuerdo 2018-2022.

AÑO	2022	2023	2024	TOTAL
INCREMENTO SALARIAL	3,5 %	2,5 % + 0,5 % variable con IPC + 0,5 % variable con PIB	2 % + 0,5 % variable con IPC	8 % + 1,5 % variable

Se aplicará una cláusula de revisión salarial limitada para los ejercicios 2023 y 2024, con un 0,5 % adicional consolidable, en el caso de que el IPC armonizado acumulado desde 2022 supere los incrementos fijos pactados. Igualmente, se establece un incremento adicional, de otro 0,5 %, vinculado al PIB nominal cuyos criterios se tienen que negociar con las organizaciones sindicales firmantes del acuerdo.

Por primera vez se revisan al alza los salarios previstos en unos PGE, sumándose un 1,5 % adicional al 2 % inicialmente presupuestado en 2022, con retroactividad desde el 1 de enero y cobrándose en una sola paga antes de final de año.

Otras medidas laborales

El acuerdo recoge, entre otras, las siguientes mejoras que plasmaremos de manera inmediata en los distintos ámbitos, calendarizando las diferentes materias para su desarrollo.

❑ **Jornada laboral de 35 horas.** Se eliminan las limitaciones actuales para que cada Administración Pública establezca, previa negociación colectiva en la mesa u órgano que corresponda, una jornada de 35 horas semanales para el personal a su servicio y el de su Sector Público Institucional.

❑ **Clasificación profesional.** Se considera culminada la disposición 3ª del TREBEP, con la plena aplicación de la clasificación de personal al servicio de las Administraciones Públicas del artículo 76 del TREBEP. Se crea un grupo de trabajo de la Administración y sindicatos firmantes del Acuerdo para que a lo largo de 2023 se implante la citada clasificación profesional. Se mantiene el apartado tercero de la Disposición para la Promoción Interna del C1 al A2.

❑ **Derogación de recortes y jubilación parcial.** Definitiva eliminación de las medidas del RDL 20/2012 de 13 de julio, e igualmente la derogación de la supresión de la jubilación parcial para el personal funcionario.

❑ **Igualdad de género en las Administraciones Públicas.** Obligación del cambio normativo para el desarrollo y negociación de los planes de Igualdad en todas las Administraciones Públicas conforme a la Ley Orgánica 3/2007 de 22 de marzo para la igualdad efectiva de mujeres y hombres y RD de desarrollo, así como para la implantación de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.

❑ **Digitalización y diálogo social.** Garantía de atención presencial, en especial a la población con más dificultades digitales. Principio de simplificación y reducción de cargas en los procesos de digitalización. Plan específico de digitalización en zonas con menor población y más dispersa. Itinerarios formativos en materia digital.

❑ **Atracción y retención de talento.** Recuperación de empleo público perdido; rejuvenecimiento de las plantillas; atención de las demandas de urgencia en plantillas deficitarias; reducción de la temporalidad en el empleo público; movilidad interadministrativa; formación y divulgación a la ciudadanía.

❑ **Extensión de las medidas previstas en este Acuerdo al personal del sector público institucional.**

❑ **Medidas a aplicar en la Administración General del Estado y su sector público.** Puesta en marcha del teletrabajo; tramitación y negociación del contenido íntegro de Ley de Función Pública de la Administración del Estado; reconocimiento pleno del derecho a la negociación colectiva y actualización salarial del personal laboral en el servicio exterior (PLEX); actualización de importes de gastos de desplazamiento por prestación de servicio; revisión del modelo organizativo y clasificación de centros penitenciarios, nuevo protocolo de acoso sexual y revisión del régimen sancionador en la AGE.

❑ **Creación de una Comisión de Seguimiento entre la Administración y los sindicatos firmantes del Acuerdo.**