

## Firmado el Acuerdo Marco 2022-2024 para una Administración del Siglo XXI

### Entra en vigor del RDL que regula los incrementos de las retribuciones de los empleados públicos para 2022

El pasado 19 de octubre CCOO, UGT y el Ministerio de Hacienda y Función Pública procedieron a la firma del "Acuerdo Marco 2022-2024 para una Administración del Siglo XXI", que es el III Acuerdo para el personal de la Administración Pública que se firma hasta la fecha, tras los correspondientes a los períodos 2015-2017 y 2018-2020.



Este acuerdo recoge mejoras sustanciales en las condiciones laborales y salariales de los cinco millones de empleados y empleadas de las Administraciones Públicas y del Sector Público Institucional, incluido el empresarial.

Entre ellas, cabe destacar un incremento del 9,8 % de las retribuciones en tres años (2022-2024), la jornada laboral de 35 horas semanales, la obligación del cambio normativo para establecer Planes de Igualdad en todas las Administraciones Públicas y la derogación de los recortes introducidos por el Real Decreto-ley 20/2012 de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad (prestaciones de la incapacidad temporal, permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza, etc.).

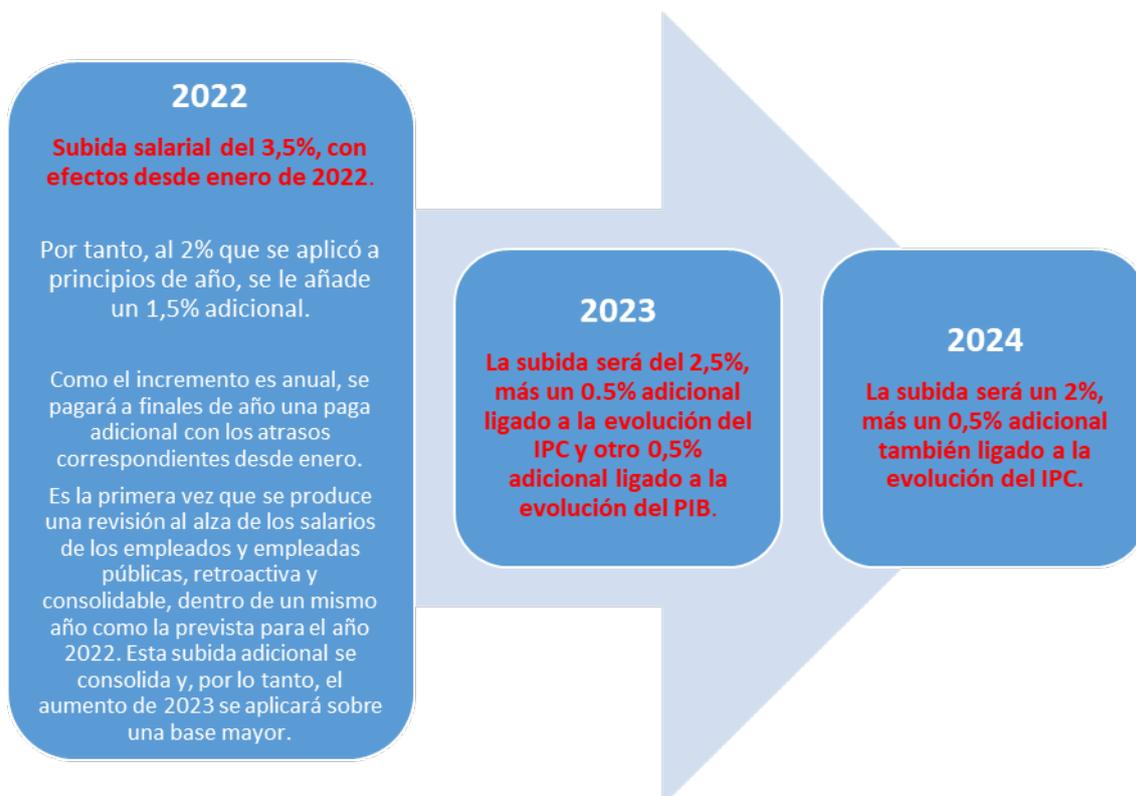
Por lo tanto, **no se trata de un mero acuerdo salarial: estamos ante un Acuerdo global que, junto a un incremento en las retribuciones, incluye importantes medidas de mejora de las condiciones de trabajo en el sector público**, demandadas por CCOO en diferentes movilizaciones, destacando las concentraciones de noviembre de 2021 y la de miles de delegados y delegadas el pasado 14 de julio ante las puertas del Congreso.

# Un acuerdo para mejorar los salarios: incremento de hasta el 9,8% en tres años (2022-2024)

Así, después de dos años de imposición unilateral de los incrementos salariales, la presión y movilización de CCOO, ha llevado al Gobierno a la senda del acuerdo salarial, contemplando:

1. La posibilidad de un **incremento de las retribuciones acumulado del 9,8 % en tres años garantizándose en todo caso una subida fija del 8%. En estos momentos, la subida media de los convenios firmados en 2022 sitúa el incremento salarial en un 2,6%.**
2. La aplicación de 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.**
3. **Y un incremento adicional del 0,5% vinculado al PIB nominal**, cuyos criterios se tienen que negociar por los firmantes del acuerdo.

Por primera vez se revisan al alza los salarios previstos en unos Presupuestos Generales del Estado (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. Debemos recordar que, desde el cierre del Acuerdo del 2018 (se trató de un acuerdo para 2018-2020, con una subida de un mínimo de un 6,90 y un máximo del 8,79%), las subidas salariales del 0,9% del 2021 y 2% del 2022 fueron impuestas por el Gobierno, sin que se hubiese realizado negociación alguna. De ahí que CCOO iniciara un proceso de movilización que ha desembocado en un nuevo Acuerdo 2022/2024.



## INCREMENTOS ACORDADOS

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

## EJEMPLOS DE APLICACIÓN DEL ACUERDO

2021	2022	2022 con acuerdo	2022 atrasos	2023	2024	% INCREMENTO TOTAL
1.300€	1.326€	1.345,5€	195€	1.392,59€	1.427,41€	9,80%
1.700€	1.734€	1.759,5€	255€	1.821,08€	1.866,61€	9,80%
2.000€	2.040€	2.070€	300€	2.142,45€	2.196,01€	9,80%
2.500€	2.550€	2.587,5€	375€	2.678,06€	2.745,01€	9,80%

Los conceptos variables ligados al IPC se cobrarán si el IPC armonizado acumulado desde 2022 hasta el año de revisión supera los incrementos salariales fijos pactados:

- 2023: Si la suma del IPC Armonizado de 2022 y del IPC Armonizado adelantado de septiembre de 2023 supera el 6%, los salarios públicos subirán un 0,5% de manera adicional.
- 2024: Si la suma del IPC Armonizado de 2022, 2023 y IPC Armonizado adelantado de septiembre de 2024 supera el incremento salarial inicialmente previsto (un 8%), los salarios públicos subirán un 0,5% de manera adicional.

Esto representa, en la práctica, una "cláusula de revisión salarial" limitada, ya que, por la propia legislación que conllevan los presupuestos públicos, no podemos aspirar a las cláusulas de revisión salarial clásicas de los sectores privados.

**En relación a la aplicación de este Acuerdo para el año 2022**, el mismo día de su firma se ha publicado el [Real Decreto-Ley 18/2022, de 18 de octubre, por el que se aprueban medidas de refuerzo de la protección de los consumidores de energía y de contribución a la reducción del consumo de gas natural en aplicación del «Plan + seguridad para tu energía \(+SE\)», así como medidas en materia de retribuciones del personal al servicio del sector público y de protección de las personas trabajadoras agrarias eventuales afectadas por la sequía](#) (BOE del 19 de octubre de 2022), en cuyo artículo 23 se contempla el Incremento retributivo adicional del personal al servicio del sector público para el año 2022, estableciéndose, con carácter básico, los siguientes criterios de aplicación:

1. Con efectos de 1 de enero de 2022 las retribuciones del personal al servicio del sector público experimentarán un incremento adicional del 1,5 por ciento respecto a las vigentes a 31 de diciembre de 2021.
2. Ese incremento adicional seguirá las siguientes reglas:
  - a) Se aplicará sobre las retribuciones vigentes el 31 de diciembre de 2021, de forma que la suma de ambos consolidará, en todo caso, un incremento retributivo global máximo para el ejercicio 2022 del 3,5%.
  - b) Se materializará en la nómina del mes de noviembre de 2022, abonándose como atrasos el incremento correspondiente a los meses de enero a octubre de este año.
  - c) En el ámbito de las comunidades autónomas y entidades locales se tendrá que materializar el pago antes del 31 de diciembre de 2022 y, en todo caso, con anterioridad al 31 de marzo de 2023.

**Desde CCOO hemos incluido como puntos del orden del día de las Comisiones Paritarias de Seguimiento, Desarrollo e Interpretación del II Acuerdo del PAS Funcionario y del II Convenio del PAS Laboral el abono de las cantidades correspondientes a este incremento del 1,5% con efectos de 1 de enero de 2022 en las nóminas del mes de noviembre de este año** con el objeto de:

1. Facilitar el trabajo de los servicios de nóminas de las universidades públicas madrileñas, toda vez que la gestión de las nóminas del mes de diciembre es más compleja por incluir el pago de la paga extraordinaria y el adelanto del ingreso en cuenta de dicha nómina, por lo que el margen de actuación es menor.
2. Evitar demorar el pago al año 2023, lo que podría suponer, según el caso, la obligación a las personas receptoras de tener que realizar una declaración complementaria del IRPF.

## Otras medidas laborales

<b>JORNADA LABORAL: 35 horas semanales.</b>	<p>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.</p>
<b>DEROGACIÓN DE LOS RECORTES: eliminación definitiva del RDL 20/2012.</b>	<p>Definitiva eliminación de las medidas del RDL 20/2012 de 13 de julio en materias como:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Suspensión de los acuerdos, pactos y convenios para el personal funcionario y laboral en lo relativo al permiso por asuntos particulares, vacaciones y días adicionales a los de libre disposición o de similar naturaleza.</li> <li>✓ Regulación de la prestación económica de la situación de incapacidad temporal, y de sus límites.</li> <li>✓ Supresión de las medidas de reducción de derechos sindicales.</li> <li>✓ Suspensión de pactos, acuerdos y convenios para el personal del sector público que contengan cláusulas que se opongan al RD Ley 20/2012.</li> <li>✓ Suspensión de convenios colectivos, pactos y acuerdos que afecten al personal público por alteración sustancial de las circunstancias económica.</li> <li>✓ Reconocimiento de complementos en determinados supuestos de incapacidad temporal.</li> </ul> <p>En el marco de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo se concretarán las propuestas para implantar la recuperación de los derechos derogados.</p>
<b>JUBILACIÓN PARCIAL DEL PERSONAL FUNCIONARIO: eliminación de la prohibición para su puesta en marcha.</b>	<p>Se procederá a la derogación de la supresión de la jubilación parcial como una de las modalidades de jubilación del personal funcionario establecidas artículo 67 del TREBEP.</p> <p>En el marco de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo se concretará las propuestas para la aplicación de esta modalidad de jubilación para el personal funcionario.</p>
<b>CLASIFICACIÓN PROFESIONAL: plena aplicación del art. 76 del TREBEP. Desarrollo del grupo B.</b>	<p>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. Esto supondrá el desarrollo pleno del grupo B de personal funcionario.</p> <p>Se mantiene el apartado tercero de la Disposición para la Promoción Interna del C1 al A2 (los funcionarios del Subgrupo C1 que reúnan la titulación exigida podrán promocionar al Grupo A sin necesidad de pasar por el nuevo Grupo B).</p> <p>Se creará un grupo de trabajo paritario en el seno de la comisión de seguimiento prevista en el presente acuerdo para llevar a cabo el impulso y coordinación de actuaciones para que, a lo largo del año 2023 la citada clasificación profesional alcance su plena implantación en el conjunto de las administraciones públicas.</p>
<b>IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: adaptación normativa para la</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>✓ Se llevará a cabo la modificación de la disposición adicional séptima del TREBEP para establecer la obligación de que todas las Administraciones Públicas se doten de un plan de igualdad, permitiendo así remover los obstáculos y barreras existentes de cara a garantizar un trato igualitario a mujeres y hombres en su desarrollo profesional en todas las Administraciones Públicas.</li> <li>✓ Al igual que para los planes de igualdad, se deberá negociar de manera obligatoria</li> </ul>

## negociación de los Planes de Igualdad.

los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3 /2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres.

- ✓ Se creará un Registro de Planes Públicos de Igualdad.

## DIGITALIZACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL: digitalización, prestación telemática, teletrabajo, garantía de servicio presencial.

- ✓ 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.
- ✓ Adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y destrezas en materia digital vinculadas a itinerarios formativos que posibiliten el desarrollo y promoción profesional.

La comisión de seguimiento de este acuerdo tendrá conocimiento y participación en los procesos que se están implantando relacionados con el personal empleado público, especialmente en el ámbito de la prestación de servicios digitales, capacitación del personal, nuevos perfiles profesionales y teletrabajo, y su incidencia en las condiciones laborales y derechos.

## ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO: creación de empleo neto en las administraciones públicas, rejuvenecimiento de las plantillas.

- ✓ Con la finalidad de contribuir a la recuperación de empleo público perdido, el rejuvenecimiento de las plantillas, así como para atender demandas de urgencia en plantillas deficitarias, las Ofertas de Empleo Público del año 2023 fomentarán la creación de empleo neto en el ámbito de las Administraciones Públicas y tendrán en cuenta para su elaboración, factores como:
  - Edad y proyección de jubilación de la plantilla
  - Puesta en marcha de nuevos servicios o ampliación de los existentes.
  - Internalización y reversión de servicios.
- ✓ Asimismo, con la finalidad de reducción de la temporalidad en el empleo público y que esta no supere el 8 por ciento de las plazas de naturaleza estructural, cada Administración podrá autorizar, con carácter extraordinario, una tasa específica adicional para dar cumplimiento al objetivo previsto en la Ley 20/2021 de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público.
- ✓ Se favorecerá la movilidad interadministrativa.
- ✓ Se arbitrarán procedimientos para atender las demandas de urgencia en plantillas deficitarias.
- ✓ Se deberán poner en marcha acciones formativas y divulgativas para dar a conocer a la ciudadanía la importancia del personal en el sector público y el desempeño de sus tareas, como garantes de unos servicios públicos de calidad y se continuará impulsando la formación y sensibilización adecuada del personal al servicio de las Administraciones Públicas para garantizar de esta forma la integración del derecho a la igualdad de trato y oportunidades.

## SECTOR PÚBLICO INSTITUCIONAL: extensión de las medidas

Las medidas previstas en este acuerdo, previa negociación colectiva en sus propios ámbitos, se extenderán al conjunto del personal perteneciente al sector público de todas las Administraciones Públicas.

<p>previa negociación colectiva.</p>	
<p><b>COMPROMISO DEL GOBIERNO: a aplicar las medidas de este acuerdo y de aquellos firmados pendientes de ejecución en la AGE y en su sector público.</b></p>	<p>El Gobierno se compromete a impulsar a lo largo de 2022 y 2023, a través de la negociación colectiva, las medidas previstas en el presente acuerdo que no tenga ya implantadas, así como dar cumplimiento efectivo a los acuerdos firmados y pendientes de ejecución de tal manera que pueda servir como elemento tractor de su transformación y modernización y, en particular:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• La puesta en marcha inmediata del teletrabajo, dando cumplimiento al Acuerdo del Teletrabajo firmado en el mes de abril de 2021, a la par que el reconocimiento de la esencial labor del personal que desarrolla tareas de atención necesariamente presencial, especialmente para los grupos CI y C2, así como cuerpos o categorías no susceptibles de teletrabajo por desempeño obligatorio presencial o de atención al público, siempre a través de la negociación colectiva.</li> <li>• La tramitación y negociación del texto del anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado.</li> <li>• El reconocimiento pleno del derecho a la negociación colectiva del personal laboral en el exterior (PLEX), con especial incidencia en la adecuación de sus retribuciones, en el marco de las retribuciones anuales.</li> <li>• Revisión del modelo organizativo y clasificación de centros penitenciarios.</li> <li>• La actualización de los importes de los gastos de desplazamiento consecuencia de la actividad de prestación de servicios.</li> <li>• Se impulsará el nuevo protocolo de acoso sexual en la AGE, así como la revisión de la normativa aplicable en materia de régimen disciplinario del personal de la AGE, de forma que se permita la adopción de medidas disciplinarias graves y muy graves en los casos de acoso sexual y por razón de sexo.</li> </ul>
<p><b>COMISIÓN DE SEGUIMIENTO: se constituirá en un plazo de 15 días para acordar un calendario de ejecución de medidas.</b></p>	<p>Se crea una comisión de seguimiento, con representación paritaria de la Administración y del conjunto de las organizaciones sindicales firmantes, para el análisis y el desarrollo de las medidas previstas en el presente acuerdo marco, que se constituirá en el plazo máximo de 15 días, para acordar un calendario de ejecución de las medidas contenidas en el mismo.</p>

CCOO valora de forma positiva este acuerdo y seguirá trabajando por su cumplimiento íntegro, así como por la recuperación del resto de materias pendientes, como la mejora de haberes reguladores de clases pasivas, la indemnización por residencia o la aportación a los planes de pensiones públicos, entre otros; y lo hará de manera inmediata en la tramitación parlamentaria de los Presupuestos Generales del Estado 2023 con los diferentes grupos parlamentarios.

Somos conscientes de que existe margen de mejora y que hay diversas materias que no se han conseguido incorporar. En todo caso, consideramos que se está avanzando en una buena dirección y que se abre un proceso negociador que necesariamente tiene que mejorar las condiciones de trabajo de las plantillas de las administraciones públicas, incluidas las de las Universidades Públicas.

Madrid, a 27 de octubre de 2022



**ACTUAR**  
es esencial  
PASE LO QUE PASE  
CCOO

**AFÍLIATE**