

Subida salarial para los empleados públicos

Los sindicatos mayoritarios acuerdan con el gobierno una subida salarial acumulada de hasta el 9.8% en tres años y la incorporación de otras medidas laborales.

CCOO, primer sindicato del conjunto de las administraciones públicas, y UGT han decidido aceptar la propuesta del Gobierno en referencia a los incrementos salariales en el trienio 2022-2024. Además, se han acordado una serie de temas prioritarios a negociar en las próximas semanas para llegar a un acuerdo inmediato. En un contexto de gran incertidumbre económica y política, se ha conseguido paliar la pérdida del poder de compra del personal de las administraciones públicas.

Debemos recordar que, desde el cierre del Acuerdo del 2018, siendo ministro Montoro (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, cuyo punto de inflexión fue la concentración frente al Congreso de los Diputados del pasado 14 de Julio, y que ha dado como resultado la apertura de la mesa de diálogo social y el preacuerdo salarial y de condiciones de trabajo que el Gobierno ha comprometido que se materializará en un nuevo Acuerdo 2022/2024.

SALARIOS PÚBLICOS

Después de dos años sin posibilidad de negociación, CCOO ha conseguido que el Gobierno vuelva a la senda del acuerdo salarial. En el complicado contexto actual, se ha conseguido paliar la pérdida del poder de compra de los empleados públicos (y de las personas trabajadoras de las empresas concertadas), con un incremento salarial acumulado que puede llegar **al 9,80% 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%.

- Para el **año 2022** se contempla una subida salarial del 3,5%, con efectos desde enero de 2022. Por tanto, al 2% que se aplicó a principios de año, se le añade un 1,5% adicional. Como el incremento es anual, se pagará a finales de año una paga adicional con los atrasos correspondientes desde enero. Debe señalarse que es la primera vez que se produce una revisión al alza de los salarios de los empleados y empleadas públicas, retroactiva y consolidable, dentro de un mismo año como la prevista para el año 2022. Esta subida adicional se consolida y, por lo tanto, el aumento de 2023 se aplicará sobre una base mayor.
- Para el **año 2023**, la subida será del 2,5%, más un 0.5% adicional ligado a la evolución del IPC y otro 0,5% adicional ligado a la evolución del PIB.

- Para el año 2024, la subida será un 2%, más un 0,5% adicional también ligado a la evolución del IPC.

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 cuanto al concepto variable ligado al PIB nominal, lo que se hace es ligar la riqueza del país al trabajo desarrollado por los empleados y empleadas públicas. Es importante destacar que, respecto a 2022, es la primera vez que se consigue revisar el salario aprobado, así como el cobro de los atrasos correspondientes desde enero en una sola paga que se cobrará de una sola vez antes de que finalice este año.

OTRAS MEDIDAS LABORALES

El pre-acuerdo incluye también una serie de medidas cuya negociación inmediata se concretará en las siguientes semanas:

- Desarrollo y actualización del Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).
- Eliminar las limitaciones que impiden la negociación e implantación de una jornada ordinaria de 35 horas en las administraciones públicas.
- Aplicar plenamente la clasificación profesional del artículo 76 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP). Se busca conseguir que el redactado respete las legislaciones

sectoriales para llevar al grupo B a todas las categorías que exigen la titulación de técnico de Grado Superior, lo que implica una importantísima subida retributiva.

- Derogar las medidas de ajuste vigentes del RDL 20/2012, entre las que se incluye la posibilidad de la jubilación parcial en las administraciones públicas y la limitación a la acción de las organizaciones sindicales.
- Percepción íntegra del salario en las situaciones de Incapacidad Temporal.
- Recuperación del carácter mínimo de los permisos y vacaciones de los empleados públicos de los artículos 48 y 50 del TREBEP, permitiendo su posible ampliación mediante la negociación colectiva.
- Limitar el daño que la tasa de reposición está causando en servicios considerados no esenciales.
- Conseguir que todas las trabajadoras de las administraciones estén protegidas por la legislación en materia de igualdad.
- Impulsar la digitalización y el teletrabajo mediante el diálogo social.
- Acordar los sistemas de selección, la promoción interna, la movilidad y la planificación del personal de las administraciones públicas, así como la coordinación colaborativa con todas las administraciones para la atracción y retención del talento.
- Negociación del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, en lo que respecta a la modernización y digitalización de las Administraciones Públicas

En cualquier caso, este sería un primer bloque de materias que se implementarán de manera inmediata, pero sin cerrar la negociación del resto de materias que venimos demandando. Y, en esta misma línea de seguimiento y control de aplicación del acuerdo, está prevista la creación de una comisión de seguimiento del acuerdo. En todo caso, en pocas semanas se deberá proceder a fijar un calendario para el desarrollo de este preacuerdo, con independencia de que CCOO, al hilo de la tramitación parlamentaria de los PGE 2023, contacte con los diversos grupos parlamentarios.

CCOO valora positivamente que este Gobierno haya vuelto a la senda de la negociación y que se tomen medidas que permitan proteger el poder adquisitivo de las y los empleados públicos. 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 personas trabajadoras de las administraciones públicas y, en particular, de las Universidades Públicas.

Madrid, a 5 de octubre de 2022



ACTUAR

es esencial

PASE LO QUE PASE

CCOO

AFÍLIATE