

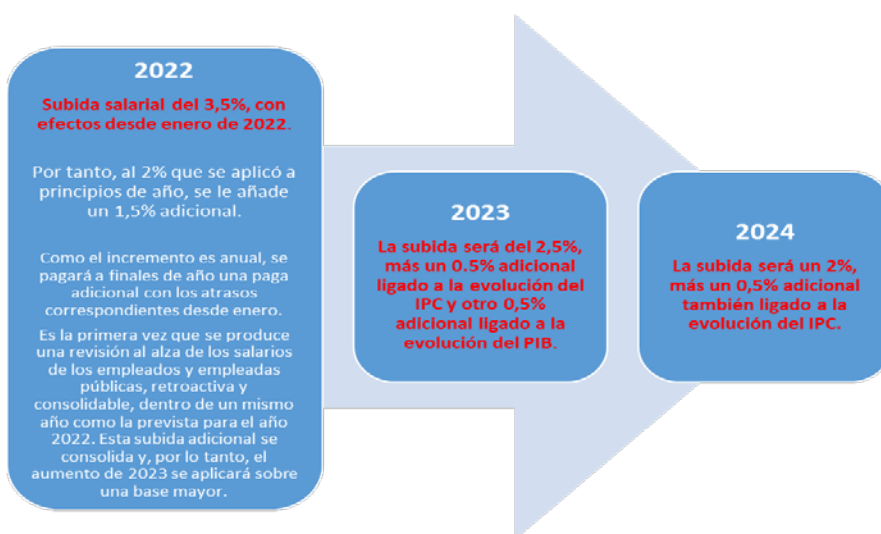
El incremento salarial acordado para 2024 se retrasará hasta la aprobación de los Presupuestos Generales del Estado

CCOO denuncia el incumplimiento por parte del Gobierno del Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI en materias como los incrementos salariales pactados para el 2024 y la parte variable del 0'5% del 2023, una vez conocido que se superará el objetivo del 2'1 del PIB

El ["Acuerdo para la Administración del Siglo XXI"](#) firmado el 19 de octubre de 2022 contemplaba un **incremento de hasta un máximo del 9,5 % 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 durante el Gobierno del PP con 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.).

La aplicación de este acuerdo ha supuesto incrementos salariales del 3,5% y del 3% en los años 2022 y 2023, quedando pendiente de aplicación otra serie de incrementos, algunos de ellos en función de una serie de variables económicas y que se concretan en:

1. El incremento del 0,5% sobre el salario de aplicación a 1 de enero de 2023 si el PIB del año 2023 supera el objetivo previsto por el Gobierno de un crecimiento del 2,1%.
2. El incremento del 2% para el año 2024 sobre las retribuciones de aplicación a 31 de diciembre de 2023.
3. Un incremento adicional para 2024 de un 0,5% sobre las retribuciones de aplicación a 31 de diciembre de 2023 si la suma del IPC Armonizado de 2022, 2023 e IPC Armonizado adelantado de septiembre de 2024 supera el incremento salarial inicialmente previsto (un 8%).



Pero hay que señalar que de estos incrementos salariales, el correspondiente al 2% del año 2024 no estaba vinculado al cumplimiento de ningún otro requisito (incrementos del PIB o del IPC, como es el caso de los otros posibles incrementos salariales), por lo que debía aplicarse de manera automática.

Sin embargo, como este incremento salarial no se ha incluido en el [Real Decreto-ley 8/2023, de 27 de diciembre, por el que se adoptan medidas para afrontar las consecuencias económicas y sociales derivadas de los conflictos en Ucrania y Oriente Próximo, así como para paliar los efectos de la sequía](#) donde, por ejemplo, si se ha reflejado el incremento de las pensiones, su aplicación efectiva se retrasará probablemente hasta la aprobación y entrada en vigor de la Ley de Presupuestos Generales del Estado (PGE) para 2024, lo que debería ocurrir en el primer trimestre de 2024. Así pues, el Consejo de Ministros ha aprobado un Real Decreto Ley para garantizar diferentes medidas, del todo necesarias, pero se ha olvidado del personal de las administraciones públicas y sector público, al no contemplar los acuerdos pactados en el marco de la función pública.

La realidad es que el Consejo de Ministros del 27 de diciembre de 2023 aprobó un acuerdo por el que se establecen los criterios de aplicación de la prórroga para 2024 de los PGE de 2023. De esta forma, se da cumplimiento a lo recogido en el artículo 134 de la Constitución Española donde se determina que, si no se ha aprobado una nueva Ley de Presupuestos el 1 de enero, se considerarán automáticamente prorrogados los Presupuestos Generales del ejercicio anterior hasta la aprobación de otras cuentas públicas. Por lo tanto, salvo que se apruebe dicho incremento salarial por la vía del real Decreto-Ley, habrá que esperar a la entrada en vigor de los PGE para 2024, reconociéndose en ese momento con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2024.

Además de lo referido a los incrementos retributivos antes mencionados, hay que sumar el incumplimiento de la recuperación de la jubilación parcial para el personal funcionario o del carácter de mínimos de los permisos, algo también pactado.

A esto hay que añadir el retraso, como consecuencia del adelanto electoral y la conformación del nuevo gobierno, de la implantación de las 35 horas en el ámbito de la administración del estado, la carrera profesional o la implantación del grupo B y la adaptación al Marco Español y al Marco Europeo de las cualificaciones del nuevo cuadro de clasificación profesional. Cuestiones todas ellas pactadas pero que deben concretarse ahora con un nuevo ministro al haber cambiado el Ministerio responsable de Función Pública.

CCOO entiende que está suficientemente justificada la urgente necesidad de un real decreto ley que contemple los incrementos retributivos, como ya ocurrió en el 2018 con este mismo Gobierno, recordando que en tres años no hubo PGE, pero sí un RDL para cumplir con el Acuerdo para la mejora del empleo público y condiciones de trabajo pactado con el Gobierno anterior.

Por todo ello, CCOO anuncia el inicio de un proceso de movilizaciones en la función pública si no se retoman de inmediato las negociaciones y se garantizan los incrementos retributivos.

El sindicalismo de CCOO sigue demostrando su utilidad para mejorar la vida de las personas trabajadoras



ACTUAR
es esencial
PARA LO QUE PASE
CCOO

AFÍLIATE

Madrid, a 10 de enero 2024