

ACORDO SINDICATOS – GOBERNO NAS AA.PP. (2022- 2024)

AMORTECE (IPC)
RESTITÚE (dereitos)
XERA E MELLORA (emprego)

1

Secretaría Federal de Acción Sindical
Gabinete Técnico Federal



Servizos
Públicos

Galicia

UN ACORDO QUE DIGNIFICA O PRESENTE E MELLORA O FUTURO, QUE CONVÉN POÑER EN VALOR POR:

2

Este novo Acordo 2022-2024, incide directamente nas 3 esixencias xerais de UGT Servizos Públicos en materia de Función Pública:
Máis salario. Máis dereitos Máis e mellor emprego.

- **Demostra unha corresponsabilidade sindical no ámbito das Administracións Públicas, contribuíndo a amortecer os negativos efectos da actual crise para todos os empregados públicos.**
- **Ten unha incidencia directa sobre o peto de máis de tres millóns de empregados públicos, en virtude do RDL 18/2022.**
- **Trátase dunha medida máis a engadir ás postas en marcha polo Goberno (axuda combustible, axuda ao transporte público, factura enerxética, etc.) para a mellora da economía nunha situación conxuntural dunha elevada inflación.**
- **As medidas contidas no Acordo, esténdense ao sector público institucional en todo aquilo que lle sexa de aplicación, con plena respecto á súa negociación colectiva.**
- **A pesar da crise, prodúcese un incremento salarial, a diferenza de crises anteriores, nas que a 1ª medida a adoptar consistía en recortar os salarios dos empregados públicos.**
- **Os incrementos acordados, superan os derivados do Acordo de 2018 (que foi considerado positivo). Para atopar un incremento similar ao de 2022, témonos que ir ao ano 2009.**
- **Nunca existiu unha revisión á alza de salarios no mesmo ano, retroactiva e consolidable, como a establecida para o ano 2022 (1,5%).**
- **Os incrementos salariais variables vincúlanse a criterios económicos claros e realistas (IPC e PIB).**



UN ACORDO QUE DIGNIFICA O PRESENTE E MELLORA O FUTURO, QUE CONVÉN POÑER EN VALOR POR:

- Revértese a derogación da xubilación anticipada parcial do EBEP (ao derogarse os aspectos negativos e de axuste do RDL 20/2012).
- Permite unha negociación sen limitación algunha en determinadas condicións de traballo, actualmente limitadas a parámetros económicos: Posible xornada laboral de 35 horas (ou inferior); percepción íntegra de retribucións en situación de incapacidade permanente (IT); ampliación de permisos e vacacións, etc.
- Acórdanse medidas en materia de emprego público que melloran a súa calidade, ao impulsar e flexibilizar a selección, promoción e provisión.
- Plena aplicación e desenvolvemento da clasificación do artigo 76 do EBEP (Grupo B, entre outros).
- Avánzase en igualdade de xénero para facer esixible a negociación de Plans de Igualdade, protocolos de acoso, etc., tomando como referencia a O 3/2007.
- Adquírese o compromiso de negociar de maneira inmediata e solucionar a problemática en Institucións Penais (clasificación de centros).
- Desbloquéase a posible negociación de novos dereitos sindicais, que superen os mínimos legais.

MÁIS SALARIOS:

4

PARA AMORTECER O INCREMENTO DO CUSTO DA VIDA: POSIBILIDADE DE ALCANZAR UN 9,5% DE SUBIDA EN TRES ANOS (2022-2024): PARTINDO DUN FIXO DO 8% CON 1,5% VARIABLES

A diferenza de crises anteriores, nas que as medidas do Goberno de quenda dirixíronse a recortar os salarios e dereitos dos empregados públicos (RDL 8/2010: -5% de redución xeneralizada en salarios e RDL 20/2012: supresión de paga extraordinaria e recorte de dereitos e condicións laborais), o presente Acordo incrementa os salarios do conxunto dos empregados públicos, Administracións Públicas e Sector Público Empresarial, amortecendo os incrementos do custo da vida reflectidos no IPC.

A TER EN CONTA

O último incremento salarial similar ao acordado se retrotrae a 2009 (un incremento do 3,5%).

No II Acordo para a mellora do emprego, tamén a 3 anos (2018 – 2020), a subida prevista era menor: entre o 6,90% (mínimo) e o 8,79% máximo.

Primeira vez que se revisa o salario no mesmo ano, con efectos retroactivos e consolidables (ano 2022 co 1,5% adicional). Que se abonará no ano 2022, tras a aprobación da Real Decreto Lei 18/2022 (como moi tarde, ata o 31 de marzo de 2023).

Coa debida cautela, pódese afirmar que os criterios empregados para a aplicación dos incrementos salariais variables son cribles e realizables (IPC e PIB).

Vai contribuir á mellora da economía e o consumo.

No PLPGE para o ano 2023, as táboas salariais incrementáanse un 4% sobre as do ano 2022 (1,5% + 2,5%).

Estes incrementos non poden ser compensados nin absorbidos.



ANO	SUBA FIXA	SUBA VARIABLE	TOTAL
2022	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2% xa incrementado desde el 1/1/2022. ➤ Adicional de 1,5%: retroactivo desde 1/1/2022, consolidable, pago de atrasos en 2022. Concretado no RDL 18/2022. 		3,5%
2023	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2,5% desde 1/1/2023 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 0,5% (efectiva en outubro de 2023) retroactiva e consolidable, si o IPC (harmonizado) sumado de 2022 e 2023 supera o incremento salarial inicialmente previsto (6%). ➤ 0,5% adicional, si o PIB nominal en 2023 supera a previsión do Goberno. 	fixo: 2,5% variable: 1%
2024	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 2% desde 1/1/2024 	<ul style="list-style-type: none"> ➤ 0,5% adicional, retroactivo e consolidable, si o IPC (harmonizado) sumado de 2022, 2023 e 2024 supera o incremento salarial inicialmente previsto 	fixo: 2,%. variable: 0,5%
TOTAL	8%	1,5%	fixo: 8% variable: 1,5%

MÁIS DEREITOS:

RESTITUCIÓN DE DEREITOS PARA DESENVOLVER A través da NEGOCIACIÓN COLECTIVA (derróganse os aspectos negativos do RDL 20/2012)

XA INCLUÍDO NO PLPGE PARA 2023

- Eliminación das limitacións que impiden a negociación e implantación dunha xornada ordinaria de 35 horas (ou inferior) nas Administracións Públicas (agora condicionado ao cumprimento da regra de gasto, déficit público e débeda pública).
- Percepción íntegra de salarios en situación de incapacidade temporal, durante todo o tempo de permanencia na devandita situación, ata alcanzar o 100% do salario percibido.
- Avánzase en igualdade de xénero para facer esixible a negociación de Plans de Igualdade, protocolos de acoso, etc. (modifícase a Disposición Adicional 7ª do EBEP).
- Derrógase a supresión da xubilación parcial do persoal funcionario.
- Matízanse os arts. 32.2 e 38.10 do EBEP, eliminando a definición: “Que se entende por causa grave de interese público (redución de déficit, plans de axuste etc.)”.
- Derrógase a suspensión de Acordos, Pactos e Convenios en materia de permisos, vacacións, etc.
- Derrógase a suspensión de Acordos, Pactos e Convenios en materia de dereitos sindicais.

MÁIS DEREITOS:

**RESTITUCIÓN DE DEREITOS PARA DESENVOLVER A través da NEGOCIACIÓN COLECTIVA
(derróganse os aspectos negativos do RDL 20/2012)**

XA INCLUÍDO NO PLPGE PARA 2023

A CONCRETAR E NEGOCIAR NA COMISIÓN DO ACORDO

- Rescatar a redacción orixinal do artigo 67 do EBEP (letra d do apartado 1), que aluda á xubilación parcial dos empregados públicos.
- Recuperación do carácter mínimo dos permisos dos funcionarios do artigo 48 do EBEP e as vacacións do artigo 50 do EBEP, permitindo a súa posible ampliación mediante a negociación colectiva.
- Os extremos do proceso de Dixitalización das Administracións Públicas, garantindo a atención directa e a superación da fenda dixital.
- Os cambios normativos para mellorar a elaboración dos plans de igualdade, conforme á O 3/2007 e desenvolvementos.
- Facilitar a mobilidade interadministrativa, a carreira e a promoción.

MÁIS E MELLOR EMPREGO PÚBLICO:

A CREACIÓN DE EMPREGO VESE COMPLETADA COA MELLORA EN MATERIA DE PROMOCIÓN, SELECCIÓN E CLASIFICACIÓN.

- Flexibilización e potenciación da promoción interna e os seus mecanismos.
- Actualización dos perfís profesionais (adaptación ás novas funcións, actividades, formación e titulacións).
- Actualización dos mecanismos e probas nos procesos de selección (axilidade, transparencia, adaptación ás funcións para realizar, actualización e redución de temarios, bolsas ao opositor, etc.).
- Plena aplicación da clasificación profesional do artigo 76 do EBEP (Grupo B, entre outros).
- Aplicación de medidas para a atracción e retención do talento.
- Taxa adicional de emprego público, para que as Administracións non superen o 8% de temporalidade (adicional aos procesos de estabilización en marcha).

CUESTIÓNS SECTORIAIS E INSTRUMENTAIS QUE ENRIQUECEN O ACORDO

Xunto coas medidas xerais analizadas, alcánzanse Acordos nas seguintes materias:

NO ÁMBITO DE INSTITUCIÓNS PENAIS:

- Constitución inmediata dunha Mesa de Negociación para resolver a clasificación dos Centros Penais.

NO ÁMBITO XERAL DA ADMINISTRACIÓN XERAL DO ESTADO:

- Continuar coa negociación do texto da Lei de Función Pública da AGE, para a súa posible aprobación na actual Lexislatura.
- Incremento do importe do gasto vinculado a desprazamentos, como unha primeira fase de regulación.
- Posta en marcha efectiva do Teletraballo garantindo a presencialidad nos servizos.
- Impulso do novo protocolo de acoso sexual.

PARA O PERSOAL LABORAL DO SERVIZO EXTERIOR:

- Incorporalo con normalidade á negociación colectiva, con especial incidencia en materia salarial.

Como en todos os Acordos créase unha Comisión de seguimento polos asinantes, para desenvolver e analizar os contidos do Acordo.