



Madrid, 8 de mayo de 2024

BALANCE DE NEGOCIACIÓN EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

INDICE

INTRODUCCIÓN	3
ÁMBITO DE GESTIÓN PÚBLICA DE UGT SERVICIOS PÚBLICOS	3
- EL ACUERDO MARCO PARA UNA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XXI	3
- ACUERDO DE 5 DE JULIO DE 2021 GOBIERNO-SINDICATOS EN MATERIA DE TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	9

INTRODUCCIÓN

El periodo de 2023 a 2024 ha sido un tiempo sindical caracterizado por la recuperación de derechos, avances y conquistas, cuyo alcance en el tiempo ha sido demasiado extenso para las personas trabajadoras de nuestro país.

El trabajo de UGT Servicios Públicos se ha situado en la defensa y protección de los derechos de las plantillas de **los ámbitos de nuestra federación**, tanto los servicios públicos de gestión privada como de gestión pública: **más de 6 millones de personas** trabajadoras de nuestro país, lo que asciende al **31,6% del total de las personas asalariadas bajo convenio y 28,28% del total de la población trabajadora**.

En la defensa de lo público, de su calidad y su universalidad, UGT Servicios Públicos ha puesto el acento en vigilar y preservar el Estado del bienestar, en una época de propagación de ideologías nacionalistas de extrema derecha, de conflictividad bélica y de la más absoluta atomización de la solidaridad entendida “por lo mío” y no “por lo nuestro”.

El desarrollo de los procesos de estabilización, del Acuerdo Marco para la Administración del siglo XXI y del V AENC -vigentes hasta diciembre de 2024 y 2025 respectivamente- han marcado casi en exclusividad la Acción Sindical de UGT Servicios Públicos en el último año.

ÁMBITO DE GESTIÓN PÚBLICA DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS

I. ACUERDO MARCO PARA UNA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XXI

Un pacto con vigencia de 2022 a 2024 que ha venido a incidir directamente en las tres exigencias generales de UGT Servicios Públicos en materia de Función Pública: más salario, más derechos, más y mejor empleo.

El Acuerdo sitúa **la subida salarial** para los empleados y empleadas públicas **en el entorno del 9,8%** (computada la actualización de tablas), con incrementos de subida fija y subida variable -esta última a través de cláusulas vinculadas a criterios económicos claros y realistas (IPC y PIB).

Además, se hace realidad **la recuperación de los derechos arrebatados en el año 2012**. Se derogan los aspectos negativos y de ajuste que impuso el Real Decreto Ley 20/2012. Las modificaciones de la disposición Adicional 144^a de la Ley de Presupuestos General de Estado y la Disposición Adicional 7^a del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público han permitido entre otras cuestiones la correlación de fuerzas en las mesas de negociación para tratar materias cruciales para los y las empleadas públicas: **jornada laboral, negociación de planes de igualdad, protocolos de acoso, percepción íntegra del salario en caso de incapacidad, jubilación parcial anticipada para**

las y los funcionarios o la supresión de las medidas de reducción de derechos sindicales entre otras materias.

La **negociación con Función Pública** en lo referente al Acuerdo Marco ha dado sus frutos, aunque se ha visto ralentizada por el tiempo transcurrido para la configuración de un nuevo Gobierno, por la prórroga de los Presupuestos Generales del Estado y por la designación de un nuevo titular para la cartera de Función Pública.

De las negociaciones cerradas a mayo de 2023 por UGT Servicios Públicos, quedaron sin efecto en el Congreso de los Diputados los siguientes textos:

- Modificación del Real Decreto Legislativo 5/2015, por el que se aprueba el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público.
- Elaboración y desarrollo del Estatuto del empleado público de la AGE.
- Impulso de la Ley Básica de Agentes Forestales.
- Elaboración y desarrollo del Estatuto de bomberos forestales
- Proyecto de Ley por el que se regulan las enseñanzas artísticas superiores y se establece la organización y equivalencias de las enseñanzas artísticas profesionales.

Una vez recuperada la negociación, las medidas incluidas en el Acuerdo Marco para una Administración de siglo XXI quedan de la siguiente manera.

SUBIDA SALARIAL



En el año **2022 y 2023** se han cumplido las subidas fijas y variables pactadas. En total, se ha subido en los dos años **un 7%** con actualización de tablas al 1 de enero del año respectivo.

El **2% de SUBIDA FIJA DEL AÑO 2024**, por la prórroga de los Presupuestos Generales del Estado, ha sido introducida por la Presidencia del Gobierno en el “Proyecto de Ley por *la que se adoptan... para paliar la sequía*”. (procedente del RDL 8/2023 de 27 de diciembre).

Queda pendiente una subida variable del 0,5% del IPC armonizado de los años de vigencia del Acuerdo si se supera el 8%. En definitiva, y dadas las cifras de los indicadores, la subida variable será efectiva.

MEDIDAS DEL ACUERDO MARCO PARA LA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XXI

• RETRIBUCIONES

CUMPLIDA Por el artículo 23 del RDL 18/2022. Hay de plazo, excepcionalmente, hasta el 31/03/2023.

SEDE PARLAMENTARIA

Incrementos fijos y variables para 2024

CUMPLIDA: Por el artículo 19 de la Ley 31/2022 de PGE para 2023.

Incremento fijo del 2,5% para 2023.

CUMPLIDA: Por el artículo 19 de la Ley 31/2022 de PGE para 2023.

Incremento variable para 2023 (0,5% IPCA + 0,5% PIB nominal)

• JORNADA LABORAL CUMPLIDA

Disposición final 28ª.Dos de la Ley 31/2022 de Presupuestos Generales del Estado para 2023.

Se eliminarán las limitaciones actuales, previstas en la disposición adicional 144 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 para que cada Administración Pública, en el ejercicio de sus competencias de autoorganización, establezca, previa negociación colectiva en la mesa u órgano que corresponda, una jornada de 35 horas semanales para el personal a su servicio y al de su sector público institucional.

• **ELIMINACIÓN DE LAS MEDIDAS DE AJUSTE DEL RDL 20/2012: PERMISOS, INCAPACIDAD TEMPORAL Y JUBILACION PARCIAL**

CUMPLIDA Disposición final 21ª Ley 31/2022 de PGE para 2023.

SEDE PARLAMENTARIA: los artículos 48 (permisos), 50 (vacaciones)

EN NEGOCIACIÓN: 67 (jubilación parcial) del EBEP. Los dos primeros recuperen el carácter de mínimos, el último, se refleje dicha modalidad de jubilación.

• **APLICACIÓN DE LA CLASIFICACIÓN DEL PERSONAL. ART. 76 TREBEP**

EN NEGOCIACIÓN: Con aportaciones ya hechas al Grupo y pendientes de reunión. Ya incluido en el Proyecto de Ley de Función Pública de la Admón. del Estado.

• **IGUALDAD DE GÉNERO EN LAS AA.PP.**

CUMPLIDA LA MODIFICACIÓN DE LA DA 7ª DEL TREBEP: Disposición final 24ª de la Ley 31/2022 de PGE para 2023.

EN NEGOCIACIÓN: Adaptación a la LO 3/2007, Estructura del Registro de Planes y creación de la figura de delegadas y delegados de igualdad.

• **DIGITALIZACIÓN Y DIÁLOGO SOCIAL**

PENDIENTE: Materia asumida por la Comisión de Seguimiento.

• **ATRACCIÓN Y RETENCIÓN DEL TALENTO**

CUMPLIDA Artículo 20 de la Ley 31/2022 de PGE para 2023. Las Ofertas de Empleo Público del año 2023 fomentarán la creación de empleo neto y la creación de tasa específica adicional.

PENDIENTE: Las materias han sido asumidas por la Comisión de Seguimiento. Ya incluida la carrera horizontal en el Proyecto de Ley de Función Pública de la Admón. del Estado.

• **MEDIDAS A APLICAR EN LA AGE Y SU SECTOR PÚBLICO: Ley de Función Pública, Teletrabajo, Protocolo de Acoso y Acuerdo Centros Penitenciarios**

CUMPLIDA, DECAIDA Y PARCIALMENTE RECUPERADA:

Acuerdo 1 de marzo de 2023 y Proyecto en tramitación parlamentaria (BOCG de 24 de marzo de 2023). La tramitación y negociación del **texto del anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado. RDL 8/2013**

CUMPLIDA: Acuerdo 1 de marzo de 2023. La revisión del modelo organizativo y **la clasificación de los centros penitenciarios**, así como su adecuado reflejo en la relación de puestos de trabajo.

CUMPLIDA: 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.

PENDIENTE: El Acuerdo de 12 de abril de 2021 está pendiente de aprobarse en el Consejo de Ministros. 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 C1 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.

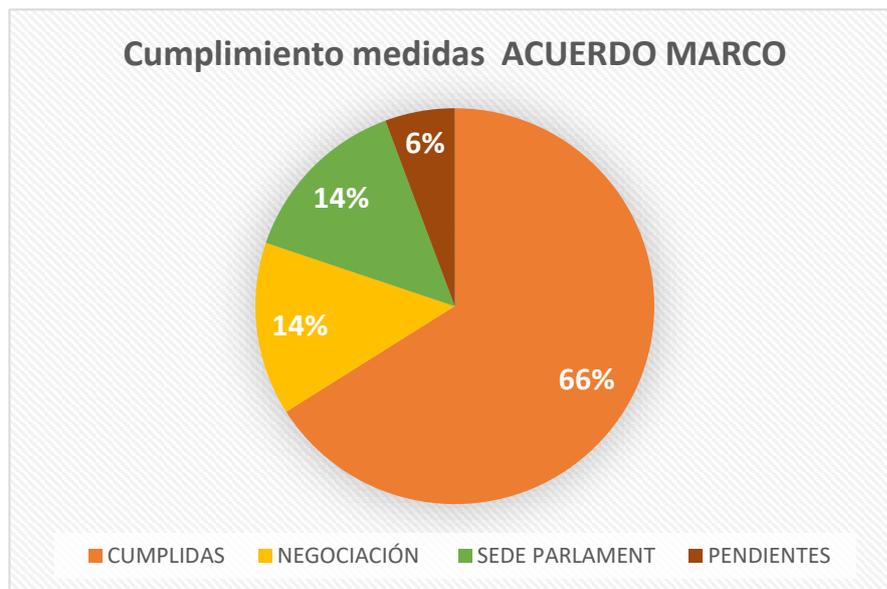
• **PERSONAL LABORAL EN EL EXTERIOR**

El personal laboral del exterior, un colectivo de cerca de 6.000 personas, no contaba con ningún tipo de negociación. El Acuerdo Marco los dotó de un foro de negociación permanente.

JUBILACIÓN EMPLEADOS PÚBLICOS. IGUALAR DERECHOS

Modificación del artículo 67 del Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público. La intención del Ministerio es trabajar en todas las modalidades de jubilación para las personas funcionarias y estatutarias de igual forma que para el resto de los trabajadores de nuestro país.

En el Ministerio de Inclusión y Seguridad Social también está abierta la Mesa de Diálogo sobre las modificaciones de las distintas modalidades de jubilación. Al tratarse de la modificación de la Ley General de Seguridad Social, las modalidades de jubilación de esta Mesa y la de Función Pública serán las mismas, pues no se pueden generar de nuevo diferencias entre los distintos tipos de personal. Será el procedimiento de desarrollo de las modalidades, por tipología de personal, lo que se negociará en su Mesa correspondiente.



Volvemos a reiterar que la firma de este acuerdo por parte de UGT Servicios Públicos viene a hacer realidad lo que los trabajadores/as, la ciudadanía y los servicios públicos necesitan y merecen, que no es otra cosa que certidumbre de derechos laborales y una Administración ágil, moderna.

Para concluir este apartado, es de destacar la conexión e influencia que el Acuerdo para la Reducción de la Temporalidad tuvo de forma directa en el Acuerdo Marco para una Administración del S. XXI. Los aspectos relacionados con la captación y retención del talento, unido a la ordenación de las plantillas de personal y la transformación digital de las Administraciones Públicas, son sin lugar a dudas, las bases que apuntan a un segundo Acuerdo Marco y en el futuro a medio y corto plazo de las Administraciones Públicas.

EMPLEO PÚBLICO

La Oferta de Empleo Público en las Administraciones Públicas en los últimos años han alcanzado las cifras máximas de los últimos diez años. Esta realidad refleja un cambio de rumbo en la política de recursos humanos dentro de la Función Pública, abandonando los recortes que se iniciaron en 2011 y dejaron

maltrechas las plantillas de las Administraciones Públicas y tuvieron un reflejo en la calidad de los servicios que se prestan a la ciudadanía.

En este cambio influye la negociación colectiva en las Administraciones Públicas y los distintos acuerdos que UGT Servicios Públicos ha firmado con el Gobierno. El calado de estos pactos ha logrado revertir la progresiva destrucción de empleo público en las Administraciones que provocó un déficit de recursos humanos en muchos servicios y el envejecimiento global de la plantilla.

Se debe tener en cuenta que, según el último Boletín Estadístico del Registro de Personal de las Administraciones Públicas (julio 2023) **el 57,4% de los empleados y empleadas de la Administración General del Estado está por encima de los 50 años**. Además, la franja de edad entre **50 y 59 años es la más numerosa, con un 36,81%**.

Según los datos de este mismo Boletín Estadístico, entre julio de 2022 y julio de 2023 (fecha del último Boletín publicado) se ha creado empleo neto dentro de las Administraciones Públicas. En total **236.461 empleos más**. Los empleados públicos han pasado de 2.731.117 en julio de 2022 a 2.967.568 en julio de 2023.

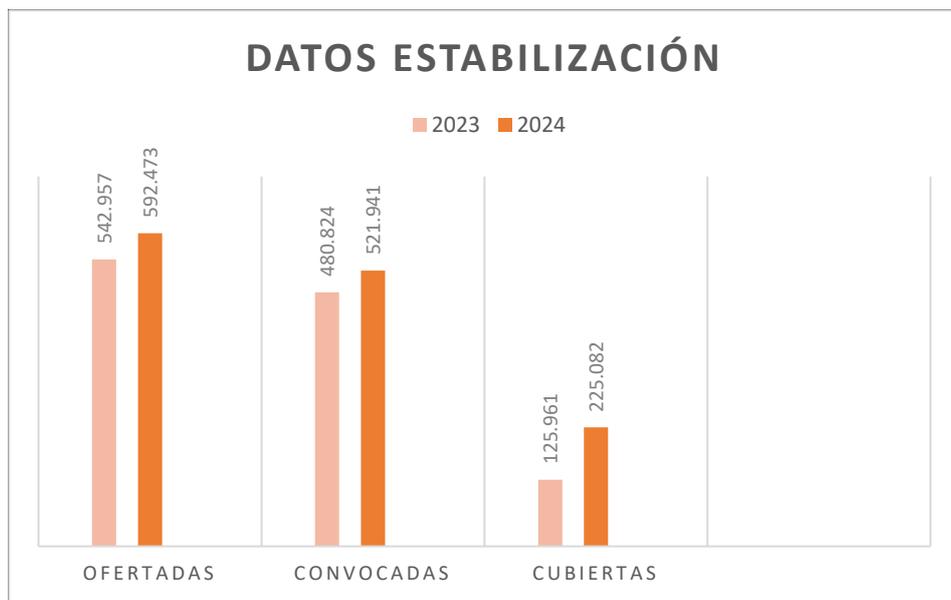
II. ACUERDO DE 5 DE JULIO DE 2021 GOBIERNO-SINDICATOS EN MATERIA DE TEMPORALIDAD EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS (materializado con cambios en la Ley 20/21 de 30 de diciembre).

Los datos confirman la eficacia del plan de choque. Los procesos de estabilización, que finalizarán el próximo 31 de diciembre de 2024, arrojan unos datos referidos a plazas ofertadas, convocadas y estabilizadas con carácter definitivo que las previsiones iniciales de las Administraciones Públicas.

El compromiso del Gobierno, vinculado al Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, era estabilizar al menos 300.000 plazas. En la actualidad, el número total de plazas ofertadas asciende a 592.473, casi el doble. Esto ha sido posible por el trabajo que se ha realizado en las distintas Administraciones Públicas durante la negociación, que ha hecho aflorar plazas temporales que no tenían contabilizadas las Administraciones Públicas.

La comparativa en un año es la siguiente:

	2.023	2.024
Plazas ofertadas en todas las AAPP	542.957	592.473
Plazas convocadas en todas las AAPP	480.824	521.941
Plazas cubiertas en todas las AAPP	125.961	225.082



El número total de plazas convocadas en todas las Administraciones (publicación de las bases de las convocatorias y desarrollo de los mecanismos de estabilización) es de 521.941 plazas.

Las plazas ya estabilizadas (dato clave) son 225.082. Datos que hacen mostrarnos optimistas, máxime si tenemos en cuenta que aún restan 9 meses para la finalización definitiva de todos los procesos en marcha.

Analizando estas cifras se puede concluir que la temporalidad abusiva se ha reducido en 37 puntos, a los que habría que sumar los procesos que se están desarrollando en la actualidad: un 63%. Todo esto permite ser optimistas en el cumplimiento del objetivo de eliminar la temporalidad abusiva en las Administraciones y la importancia del acuerdo firmado.

Una de las cuestiones que debemos tener en cuenta al considerar la temporalidad de las AA.PP. es el máximo de temporalidad coyuntural del 8%, y cabría destacar lo siguiente:

- La estabilización de las plazas se debe llevar a cabo con pleno respeto a los principios constitucionales de acceso a las Administraciones Públicas de igualdad, mérito, capacidad y publicidad, mediante los mecanismos del concurso-oposición y el concurso. Es decir, no hay una conversión automática de las plazas como ocurre en el ámbito privado.
- El plazo máximo legalmente previsto para el desarrollo de estos mecanismos puede alcanzar los 3 años. Es decir, las Administraciones Públicas disponen de un margen legal temporal, que no se agota hasta

finales de 2024, lo que provoca que hasta dicha fecha no se podrá realizar un análisis verídico del porcentaje de temporalidad.

En este proceso de estabilización no solo ha sido importante el descenso hasta el 8% de la temporalidad, sino que se ha conseguido ordenar las Plantillas Presupuestarias y las Relaciones de Puestos de Trabajo, cuestión imprescindible para poder hablar de futuro, de evaluación del desempeño, de carrera profesional y de identificación de puestos de cara a una transformación digital.

Sentencia del TJUE de 22 de febrero de 2024

UGT Servicios Públicos mantiene su posición coherente durante todo el proceso.

Para UGT Servicios Públicos, se debe seguir con los procesos de estabilización aprobados por la Ley 20/21, pues en ningún momento y bajo ningún precepto legal podemos concluir la procedencia de la fijeza del personal abusado por temporalidad.

El alto tribunal ha establecido lo siguiente:

- La sentencia no anula los procesos de estabilización en marcha derivados de la Ley 20/2021.
- Se refiere a personal laboral temporal que ha sido objeto de abuso en la contratación y la figura jurisprudencia del “laboral indefinido no fijo” iniciada en 1996. No alude, en ningún momento, al nombramiento de personal funcionario o estatutario temporal (interinos en sus diversas modalidades).
- Del Acuerdo sobre el plan de choque para reducir la temporalidad, que se tradujo en el RDL14/2021, y posteriormente en la Ley 20/2021, solo está en cuestión la Disposición adicional 17ª, pues el TJUE la considera ambigua y abstracta, poniendo en duda su efectividad y carácter disuasorio. A este respecto conviene recordar que desde UGT Servicios Públicos ya apuntamos la necesidad de concretar el tipo de responsabilidad a aplicar con carácter básico, no dejando dicha cuestión al desarrollo autonómico.
- Aunque la sentencia del TJUE trae causa de autos del TSJM del año 2021, ni siquiera analiza la Ley 20/2021 ni los efectos que están produciendo los procesos de estabilización en curso.

- La sentencia no es de aplicación directa. El Tribunal Supremo eleva cuestión prejudicial, el TSJ de Madrid deniega la fijeza, pues constitucionalmente es inviable, la Junta de Extremadura advierte de las falsas expectativas.