

ACAIP-UGT DESBLOQUEA EL CONFLICTO DE PRISIONES CON LA FIRMA DEL ACUERDO MARCO PARA UNA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XXI

Estimad@s Compañer@s:

En el día de hoy se ha firmado por parte de ACAIP-UGT con la Ministra de Hacienda y Función Pública el Acuerdo marco para una Administración del siglo XXI.

En este acuerdo, además de temas tan importantes como la subida retributiva de los funcionarios públicos, la jornada laboral de 35 horas, la eliminación de determinadas medidas del RDL 20/2012, desarrollo del Grupo B en las Administraciones Públicas, obligatoriedad de los planes de igualdad en todas las Administraciones y de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo, digitalización en las Administraciones Públicas, la negociación de la Ley AGE o la actualización de los gastos de desplazamiento, **se ha conseguido por parte de ACAIP-UGT después de mucho trabajo y esfuerzo desbloquear un posible acuerdo para prisiones.** De esta forma, el apartado noveno del acuerdo establece textualmente lo siguiente:

"La revisión del modelo organizativo y la clasificación de los centros penitenciarios, así como su adecuado reflejo en la relación de puestos de trabajo. Para ello, se constituirá de manera inmediata una mesa de trabajo entre los Ministerios de Interior y Hacienda y Función Pública y los sindicatos firmantes de este acuerdo para elaborar una propuesta de actuación en este sentido, que se elevará a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado (art. 36.3 TREBEP) en este año para la adopción, en su caso, de los acuerdos correspondientes."

Queremos destacar de este texto los siguientes aspectos:



Apartado de Correos 9007, 28080 Madrid



915175152



acaip.es



@AcaipSindicato

1. Es la **primera vez que el colectivo penitenciario** aparece recogido, de forma específica, **en un acuerdo de la Mesa General de las Administraciones Públicas** (Supermesa) que engloba a más de 2,8 millones de empleados públicos.
2. Este hecho es un **compromiso político que se plasma en la elevación del nivel de la negociación**, no ya en la Mesa Delegada de II.PP., sino en la **Mesa General de la AGE, donde se ratificará el futuro acuerdo.**
3. **Se establece un plazo temporal concreto que se circunscribe a este año para elevar la propuesta a la Mesa General de la AGE.**

Es hora de finalizar el trabajo que se ha realizado durante mucho tiempo con infinitas reuniones, numerosas ruedas de prensa de denuncia de nuestra situación, de la generación de un conflicto colectivo con CSIF frente a la Administración Penitenciaria, de las medidas de presión o del abandono de la Mesa de Negociación por la falta de una negociación real y rigurosa.

Nos pondremos a trabajar con la mayor celeridad para conseguir que este Acuerdo tan deseado y necesario pueda estar listo lo antes posible y, en consecuencia, hoy después de la firma del Acuerdo, **ACAIP-UGT se reincorporará a todos los ámbitos de negociación de los que nos habíamos levantado.**

Estamos dando los primeros pasos para modernizar nuestra Administración y recuperar el tiempo que las diferentes crisis y situaciones externas nos han hecho perder.

Muchas gracias a todos lo que habéis tenido confianza. Entre todos vamos a conseguir un acuerdo digno para el personal penitenciario.

Os seguiremos informando, en Madrid a 19 de octubre de 2022



Fdo. Jose Ramon Lopez
Presidente de ACAIP-UGT



Apartado de Correos 9007, 28080 Madrid



915175152



acaip.es



@AcaipSindicato

ACUERDO MARCO PARA UNA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XXI

En Madrid, a xx de octubre de 2022

REUNIDOS

De una parte, la Ministra de Hacienda y Función Pública, María Jesús Montero Cuadrado, en representación del Gobierno de España,

Y de otra, Humberto Muñoz Beltrán en representación del Área Pública de CCOO y Julio Lacuerda Castelló, en representación de UGT -Servicios Públicos.

MANIFIESTAN

El Gobierno de España y las organizaciones sindicales firmantes del presente acuerdo declaran su voluntad conjunta de establecer un marco consensuado de líneas de acción y medidas legislativas a impulsar por el Gobierno de España y se comprometen a trasladar a la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas y a los ámbitos de diálogo social que procedan, para su negociación en el marco del texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (en adelante TREBEP) y demás normativa aplicable, con el objetivo de impulsar un empleo público estable y de calidad en el conjunto de las Administraciones Públicas.

El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia (en adelante PRTR), aprobado por el Consejo de Ministros de 27 de abril de 2021, *“incorpora una importante agenda de inversiones y reformas estructurales, que se interrelacionan y retroalimentan para lograr cuatro objetivos transversales: avanzar hacia una España más verde, más digital, más cohesionada desde el punto de vista social y territorial, y más igualitaria”*.

Las Administraciones Públicas y su modernización no han quedado al margen de este ambicioso programa de reformas y se incluye, en uno de los cuatro ejes que conforman el PRTR, la transformación digital. En este eje se incardina la política palanca *“Una Administración para el siglo XXI”*, que tiene como objetivo *“una modernización de la Administración para responder a las necesidades de la ciudadanía y la economía en todo el territorio. Se basa en la digitalización de los servicios y del funcionamiento de la Administración, y la transición energética de la infraestructura y parque público, por su efecto arrastre sobre el resto de la economía.”*

Esta transformación, de impacto transversal, descansa en los cuatro elementos previstos en el componente 11 del PRTR: la digitalización de la administración y sus procesos, la reducción de la temporalidad en el empleo público y la mejora de la formación y capacidades de las empleadas y empleados públicos, la transición energética y la

modernización de la gestión pública, asegurando un nuevo modelo de gobernanza más estratégico y con un seguimiento que permita una mejor rendición de cuentas.

Frente a este importante reto, tanto el Gobierno como las organizaciones sindicales comparten la necesidad de poner en valor al personal al servicio de las distintas Administraciones Públicas y de su sector público institucional y de acometer, en este momento, las modificaciones en el ordenamiento jurídico que favorezcan e impulsen la transformación orientada a la mejora de las condiciones de trabajo en la función pública.

Las empleadas y empleados públicos han tenido un papel esencial durante la grave pandemia provocada por la Covid-19, no sólo garantizando la sanidad, la educación, los servicios sociales o la seguridad de la ciudadanía, sino manteniendo en funcionamiento la organización para asegurar la prestación de los servicios públicos y el ejercicio de los derechos y obligaciones de la ciudadanía. Todo ello, unido al escudo social aprobado por el Gobierno, y en especial el mecanismo de ERTES, han posibilitado amortiguar el efecto de la crisis provocada por la pandemia y proteger a los sectores más afectados por la misma, impulsando la senda de desarrollo económico y la creación de empleo.

La situación económica generada tras la pandemia se ha visto agravada por el estallido de la invasión de Ucrania, y la crisis derivada de la misma a nivel mundial, una de cuyas consecuencias más graves ha sido un aumento muy significativo del coste de la vida. En este escenario y teniendo en cuenta los esfuerzos realizados por las empleadas y empleados públicos, resulta necesario abordar acuerdos que persigan, desde la justicia social, paliar los efectos ocasionados por la inflación.

Además, las partes firmantes consideran que es imprescindible acometer ahora la recuperación de los derechos que fueron recortados en 2012, a la vez que se potencian los elementos esenciales que deben conformar una Administración para el siglo XXI, acorde con las necesidades y potencialidades de la sociedad española actual: el compromiso con la igualdad de género, el fortalecimiento de las sinergias y del talento existente entre las empleadas y empleados públicos, así como la apertura de la administración a la ciudadanía y la atracción de nuevas incorporaciones al servicio público, en especial de la juventud, para garantizar en el presente y en el futuro una prestación de los servicios públicos de la más alta calidad.

En virtud de todo lo anterior, recogiendo, en gran medida, las propuestas que han trasladado las organizaciones sindicales firmantes en el marco del diálogo social permanente entre Gobierno e interlocutores sociales, las partes representadas en este acuerdo, se comprometen a presentar a la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el contenido del mismo, para la negociación del conjunto del personal al servicio

de las Administraciones Públicas a la que se refiere el Real Decreto legislativo 5/2015, de 30 de octubre, y

ACUERDAN

PRIMERO. – Retribuciones.

El Gobierno de España se compromete con las organizaciones sindicales firmantes a promover los cambios legislativos y normativos oportunos para alcanzar un incremento en las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones Públicas y de su sector público institucional con un horizonte temporal a tres años.

Dicho incremento se articulará a través de una parte fija y una parte variable ligada, a lo largo de los tres ejercicios de referencia 2022, 2023 y 2024, al crecimiento de la economía española tomando como variables de referencia el incremento del IPCA (dato del IPC armonizado publicado por el INE) y del PIB (Producto Interior Bruto) nominal publicado por el Ministerio de Hacienda y Función Pública en base a los datos de contabilidad nacional trimestral proporcionados por el INE.

Para 2022, el incremento fijo será del 3,5%, teniendo en cuenta el incremento del 2% ya aprobado en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022. Este incremento, de carácter consolidable, tendrá efectos de 1 de enero de 2022 y se abonará en 2022.

Para el año 2023 el incremento salarial fijo será del 2,5%, sobre la base de las retribuciones ya incrementadas en el ejercicio anterior.

Adicionalmente en el año 2023, si la suma de la variación del IPCA del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022 y 2023 establecido en los párrafos anteriores, se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5%. Este posible incremento adicional del año 2023, de carácter consolidable, tendrá efectos de 1 de enero de 2023 y se abonará en el mes de octubre de 2023.

Además, en 2023, si el incremento del PIB nominal fuera igual o superior al que aparece estimado en el cuadro macroeconómico que acompaña a los Presupuestos Generales del Estado, se aplicará una subida complementaria de un 0,5%. Este posible incremento complementario del año 2023, de carácter consolidable, tendría efectos de 1 de enero de 2023.

Para el año 2024, el incremento salarial fijo será del 2%, sobre la base de las retribuciones ya incrementadas en el ejercicio anterior.

Adicionalmente a la subida fija del año 2024, si la suma de la variación del IPCA de los años 2022, 2023 y 2024 superara el al incremento retributivo fijo acumulado de 2022, 2023 y 2024 establecido en los párrafos anteriores, se aplicará un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5%. Este incremento adicional tendría efectos de 1 de enero de 2024.

Los incrementos establecidos no podrán, en ningún caso, ser compensados ni absorbidos.

SEGUNDO. – Jornada laboral.

Las distintas Administraciones Públicas están comprometidas con el desarrollo de importantes objetivos como fomentar el empleo, la modernización de las plantillas y su rejuvenecimiento, apostando por la implantación o recuperación de una jornada laboral de 35 horas semanales como una de las medidas para alcanzar dichos objetivos.

Para ello, 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.

TERCERO. – Definitiva eliminación de las medidas de ajuste del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Las medidas que se establecieron en el año 2012, a través del Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, afectaron de manera especial a las condiciones de trabajo del personal empleado público, así como a la actividad sindical que se ejerce en su representación.

Diez años después, habiéndose producido una sustancial transformación en el escenario de las relaciones laborales y del propio sector público, las partes consideran que hay que proceder a la reversión o derogación de algunas de esas medidas que todavía se mantienen en vigor y que limitan derechos como, entre otras:

- 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.
- Regulación de la prestación económica de la situación de incapacidad temporal, y de sus límites.
- Supresión de las medidas de reducción de derechos sindicales.
- Suspensión de pactos, acuerdos y convenios para el personal del sector público que contengan cláusulas que se opongan al RD Ley 20/2012.
- Suspensión de convenios colectivos, pactos y acuerdos que afecten al personal público por alteración sustancial de las circunstancias económica.
- Reconocimiento de complementos en determinados supuestos de incapacidad temporal.

Igualmente 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.

En el marco de la comisión de seguimiento se concretarán las propuestas para implantar la recuperación de los derechos derogados, con independencia de los trabajos ya iniciados y recogidos en el proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

CUARTO. - Plena aplicación de la clasificación de personal al servicio de las Administraciones Públicas de los artículos 76 del TREBEP.

Tras el establecimiento en 2011 del MECES (Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior), se ha avanzado en los últimos años hasta culminar el proceso de implantación de las nuevas titulaciones en los procedimientos de acceso de las Administraciones Públicas, tal y como recogía la disposición transitoria tercera del TREBEP, la cual ha de considerarse actualmente culminada, posibilitando la aplicación íntegra de la clasificación del personal al servicio de las Administraciones Públicas, prevista en el artículo 76 del TREBEP.

Para lograr la plena efectividad del modelo de clasificación, es necesario desarrollar de manera coordinada entre las Administraciones Públicas y las organizaciones sindicales un

conjunto de medidas tanto normativas como organizativas para proceder, entre otras, al desarrollo del grupo B.

Sin perjuicio de lo anterior, permanecerá vigente lo contemplado en el apartado 3 de la disposición transitoria tercera del TREBEP, así como en las regulaciones específicas de aplicación.

En este sentido, 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, teniendo en cuenta, igualmente, lo previsto en el artículo 77 del TREBEP en relación con el personal laboral.

QUINTO. - Igualdad de género en las Administraciones Públicas.

En materia de igualdad de género, 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.

Al igual que para los planes de igualdad, se deberá negociar de manera obligatoria 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 para un mejor conocimiento, seguimiento y transparencia de las medidas a adoptar por todas las Administraciones Públicas en esta materia, así como de los protocolos de acoso sexual y por razón de sexo en las distintas Administraciones Públicas.

En el marco de la comisión de seguimiento se promoverán los cambios normativos necesarios para mejorar la elaboración de los planes de igualdad de acuerdo con lo establecido en la Ley Orgánica 3/2007 y su normativa de desarrollo.

SEXTO. - Digitalización y diálogo social.

La digitalización de procesos y procedimientos, la prestación telemática de servicios públicos y el desarrollo del teletrabajo son una oportunidad para mejorar la eficacia y eficiencia de las Administraciones Públicas, siempre garantizando los servicios presenciales

que no pueden quedar devaluados y que deben quedar dotados adecuadamente para evitar brechas digitales a la ciudadanía. Por ello, las partes firmantes coinciden en la necesidad de que estos procesos supongan, a través del diálogo social, una mejora de las condiciones de trabajo en el empleo público y que ello redunde en unos servicios públicos de mayor calidad.

Las empleadas y empleados públicos están en el centro de este proceso de transformación, que también se recoge en el PRTR, así como en la negociación de estas materias en el ámbito de la Unión Europea. En este marco, 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 y todo lo relacionado con el desarrollo del Componente 11 del PRTR, especialmente en materia de empleo público y mejora de los servicios públicos.

Para ello, se tendrá en cuenta:

- La garantía de la atención directa, presencial y personal en la administración, en especial a la población con más dificultades digitales.
- La inclusión del principio de simplificación y reducción de cargas en los procesos de digitalización
- El impulso de un plan específico sobre digitalización de las administraciones en las zonas con menor población y más dispersa, mediante la formación y dotación de nuevas herramientas al personal público que permita la atención en igualdad de condiciones a la ciudadanía de estos territorios.
- La adquisición de nuevas habilidades, conocimientos y destrezas en materia digital vinculadas a itinerarios formativos que posibiliten el desarrollo y promoción profesional.

SÉPTIMO. - Atracción y retención del talento.

Las Administraciones Públicas deben dar respuesta a las necesidades de la sociedad actual que se caracteriza por ser innovadora, abierta, plural e inclusiva. Partiendo del reconocimiento y la profesionalidad de las y los empleados públicos, las Administraciones Públicas deben continuar disponiendo de personas cualificadas, motivadas y comprometidas con la vocación de servicio público. Un conjunto de empleadas y empleados públicos profesionalizados, que contribuyan a prestar el servicio público orientado a la ciudadanía y de acuerdo con los actuales estándares de rendición de cuentas y con

capacidad para dar soluciones rápidas y respuestas a los nuevos desafíos. Y todo ello en el marco de una adecuada planificación de recursos humanos que asegure un dimensionamiento suficiente de efectivos.

Para ello y 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.

Para conseguir este objetivo que requiere la colaboración y coordinación de las Administraciones Públicas, las partes firmantes se comprometen a plantear las modificaciones necesarias para, por un lado, retener y potenciar el talento de las empleadas y empleados públicos, impulsando la carrera y revisando los procedimientos de promoción profesional y, por otro, analizar la necesidad de nuevos perfiles profesionales, actualizando y modernizando los procedimientos de selección y de captación de talento para reforzar y diversificar nuevas incorporaciones al servicio público con un modelo de selección garantista, flexible, mixto y social.

En este sentido, y durante la vigencia del presente acuerdo, en el seno de la Mesa General de las Administraciones Públicas, se llevarán a cabo las actuaciones que resulten precisas de colaboración, coordinación, comunicación y negociación, con objeto de alcanzar criterios homogéneos a incorporar en las distintas Leyes de Función Pública, en aras a facilitar, entre otras, la movilidad interadministrativa.

Además, 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.

OCTAVO. - Extensión al personal al servicio del sector público institucional.

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

NOVENO. - Medidas a aplicar en la Administración General del Estado y su sector público.

El Gobierno se compromete a impulsar a lo largo de 2022 y 2023, a través de la negociación colectiva en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado prevista en el artículo 36.3 TREBEP, 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:

- 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.
- La tramitación y negociación del texto del anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado
- 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.
- La actualización de los importes de los gastos de desplazamiento consecuencia de la actividad de prestación de servicios.
- La revisión del modelo organizativo y la clasificación de los centros penitenciarios, así como su adecuado reflejo en la relación de puestos de trabajo. Para ello, se constituirá de manera inmediata una mesa de trabajo entre los Ministerios de Interior y Hacienda y Función Pública y los sindicatos firmantes de este acuerdo para elaborar una propuesta de actuación en este sentido, que se elevará a la Mesa General de Negociación de la

Administración General del Estado (art. 36.3 TREBEP) *en este año* para la adopción, en su caso, de los acuerdos correspondientes.

- 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.

DÉCIMO. – Comisión de seguimiento

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.

A tal fin, y para reforzar el adecuado desarrollo de la negociación prevista, se articularán las medidas necesarias para que, desde la Administración General del Estado, se proporcionen a las organizaciones sindicales los recursos para el funcionamiento de esta comisión.

Por el Gobierno

Por las Organizaciones Sindicales

CCOO

UGT