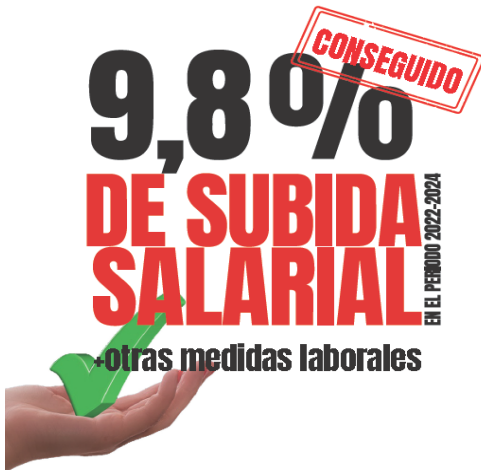


Sector Público federal CCOO Servicios

Acuerdo salarial y condiciones laborales 2022-2024

¿Cómo nos afecta?



El acuerdo firmado en el día de hoy por Comisiones Obreras, como primera organización sindical en nuestro país y en el conjunto de las Administraciones Públicas, junto al segundo sindicato de España con el Ministerio de Hacienda supone otro paso fundamental en la recuperación de los derechos arrebatados a las personas que trabajamos en el Sector Público, pero, **¿sabes cómo te afecta a tí?. CCOO te lo explica.**

Cuatro son los elementos esenciales que nos serán de aplicación en este acuerdo:

- El Incremento Salarial para los próximos tres años, que podría suponer una revalorización acumulada del 9,8%.
- La Jornada Laboral, eliminando los obstáculos legales para que, a través de la negociación colectiva puedan alcanzarse la jornada semanal de 35 horas.
- Derogación de las limitaciones de derechos introducidas por el Real Decreto-ley 20/2012 (Límites a los complementos de IT o de Derechos Sindicales).
- Implantación del Teletrabajo y la Digitalización.

Incremento Salarial

Para el año 2022, el incremento fijo será del 3,5%, teniendo en cuenta. Este incremento tendrá carácter consolidable y efectos desde el 1 de enero y que deberá abonarse en este año.

La aplicación del 1,5% adicional a lo ya aprobado en la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2022 ha sido contemplado en el Real Decreto-ley 18/2022, de 18 de octubre, publicado en el BOE en el día de hoy, estableciendo que ese incremento adicional se efectuará en los mismos términos dispuestos por el artículo 19.Dos.

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 IPC armonizado del año 2022 y del IPCA adelantado del mes de septiembre de 2023 superara el incremento retributivo fijo acumulado de 2022 y 2023 (6%), se aplicará un incremento retributivo adicional máximo del 0,5%.

Este posible incremento adicional del año 2023 tendrá carácter consolidable y efectos desde el 1 de enero de 2023, abonándose 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 (2,1%), 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 (8%), se aplicará un incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5%, con efectos de 1 de enero de 2024.

En las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social estos incrementos se aplicarán sobre la masa salarial, distribuyéndose individualmente en función de los criterios establecidos mediante negociación colectiva y sin que, en ningún caso, puedan ser compensados ni absorbidos.

Además, el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 introduce novedades importantes que tratan de simplificar y acelerar los procedimientos para la aplicación de los incrementos retributivos y la emisión de informes sobre Convenios o Acuerdos Colectivos por parte de Hacienda, cuestión que desde CCOO hemos venido reclamando desde hace años.

En concreto, en aquellos casos en los que el Convenio Colectivo de aplicación regule la forma en la que se debe distribuir el incremento retributivo establecido no será necesario el informe previo de masa salarial para la aplicación de dicho incremento entre las plantillas, ya que esta no requiere otro nuevo proceso de negociación colectiva.

Por otro lado, no existiendo Convenio Colectivo de aplicación que regule esta cuestión, en los casos en los que los Acuerdos de distribución y aplicación individual de la masa salarial se limiten a distribuir el porcentaje máximo de incremento establecido por la Ley de Presupuestos Generales del Estado homogéneamente para todos la plantilla y en todos los conceptos retributivos, salvo los no incrementables conforme a la Ley y/o al Convenio Colectivo aplicable, no se requerirá informe de Hacienda, si bien se deberán remitir para conocimiento de las Secretarías de Estado de Presupuestos y Gastos y de Función Pública.

Resulta importante señalar, que precisamente era esta la fórmula que CCOO proponía incluir en el Convenio de Seguros y Mutuas para la aplicación automática de los incrementos salariales al personal de las Mutuas Colaboradoras de la Seguridad Social, lo que finalmente resultó imposible debido falta de apoyo del resto de sindicatos presentes en la mesa negociadora y a la miopía galopante y ausencia de voluntad de la patronal AMAT.

Jornada Laboral

El acuerdo contempla la derogación de la disposición adicional 144 de la Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2018 que impedía, hasta ahora, que en el conjunto del Sector Público se pudieran establecer jornadas laborales inferiores a las 37,5 horas semanales.

Con esta medida, que ya se incluye en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023, desde el próximo 1 de enero de 2023 cada Mutua Colaboradora con la Seguridad Social, en el ejercicio de sus competencias de autoorganización podrá establecer, previo proceso de negociación colectiva, una jornada de 35 horas semanales para el personal a su servicio.

Derogación de limitación de derechos introducidas por el Real Decreto-ley 20/2012

El Real Decreto-ley 20/2012, de 13 de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad introdujo una serie de limitaciones de derechos para el conjunto de empleadas y empleados del sector público institucional, tales como la reducción de los complementos sobre la prestación económica en situaciones de incapacidad temporal, la reducción de derechos sindicales o la Suspensión de pactos, acuerdos y convenios para el personal del sector público que contuvieran cláusulas que se opusieran al RD Ley 20/2012 .

Con este Acuerdo, el Gobierno se compromete a la derogación de todas estas medidas lesivas para el conjunto de las empleadas y empleados públicos, introduciendo en el Proyecto de Ley de Presupuestos Generales del Estado para 2023 una disposición que deja sin efectos estas medidas desde el próximo 1 de Enero.

En el caso de las Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, la limitación de los complementos sobre la prestación de Incapacidad Temporal no resultó de aplicación gracias a un procedimiento judicial, promovido por CCOO, que concluyó con sentencia favorable del Tribunal Supremo de fecha 15 de marzo de 2017.

Teletrabajo y Digitalización

Con este Acuerdo, el Gobierno se compromete a impulsar a lo largo de 2022 y 2023 la puesta en marcha inmediata del teletrabajo en el conjunto del sector público institucional que está resultando una carrera de obstáculos debido a la resistencia de las empresas y el autismo de la Dirección General de Costes de Personal del Ministerio de Hacienda.

Recordemos que hay varias Mutuas que tienen su acuerdo de teletrabajo atascado en Hacienda por la inacción de la Dirección General de Costes de Personal, **situación que resulta inaceptable.**

Seguiremos informando.

