



**AFRONTAR
los CAMBIOS**

UGT  **Servicios
Públicos**

ACUERDO MARCO POR LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y EL SERVICIO A LA CIUDADANÍA

- ✓ **Recupera poder adquisitivo.**
- ✓ **Pago inmediato del incremento salarial (2,5%) del año 2025.**
- ✓ **Elimina la tasa de reposición.**
- ✓ **Implanta un plan de formación en competencias digitales e IA.**
- ✓ **Promueve la promoción y la provisión abierta y permanente.**
- ✓ **Procesos selectivos en un año.**
- ✓ **Obligatoriedad de planes de igualdad.**
- ✓ **Prevención de riesgos psicosociales y climatología adversa.**
- ✓ **Potencia la atención directa a la ciudadanía.**
- ✓ **Concluye lo pendiente del Acuerdo por una Administración del Siglo XXI.**



AFRONTAR
los
CAMBIOS

UGT



**Servicios
Públicos**

CONTEXTO EN EL QUE SE SUSCRIBE EL ACUERDO

- Una gran complejidad política y parlamentaria que dificultan cualquier tramitación legislativa.
- La inexistencia (en el momento de firmar el Acuerdo) de un proyecto de presupuestos generales del estado para 2026 y la prórroga en 2025 de los anteriores (2023).
- Una regla de gasto que no puede verse sobrepasada.
- Trabajos intensos y extensos para alcanzar el mayor consenso posible, antes de que concluyera el actual periodo de sesiones (diciembre de 2025).
- Los contenidos del Acuerdo permiten y facilitan su desarrollo en todos los ámbitos territoriales y sectoriales de la Federación, en sus respectivas mesas de negociación.
- El Acuerdo es de aplicación al conjunto del sector público (AGE, CC.AA. Entidades Locales, Correos, AENA, Mutuas colaboradoras, etc.) y de las empleadas y empleados públicos (Sanidad, Enseñanza, Justicia etc.).
- El Acuerdo no incluye las cuestiones pendientes del Acuerdo 2022-24, ni en materia de temporalidad. Se continuarán tratando de manera específica en las comisiones de seguimiento y grupos de trabajo derivados de esos Acuerdos.



AFRONTAR
los **CAMBIOS**

CONTENIDOS DEL ACUERDO

Siguiendo el lema de **UGT-SP**, de “**MÁS SALARIO, MÁS Y MEJOR EMPLEO Y MÁS DERECHOS**” el Acuerdo presenta los siguientes contenidos (literal):

1. Mejora de las retribuciones en el año 2025 y para el periodo 2026-2028.
2. Agilización y mejora de los procesos selectivos.
3. Promoción interna, desarrollo profesional y provisión de puestos de trabajo.
4. Servicios públicos, atención a la ciudadanía y empleo público.
5. Igualdad y no discriminación.
6. Salud laboral, bienestar y prevención de riesgos psicosociales.
7. Medidas complementarias para la mejora de las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos.
8. Responsabilidad social en las Administraciones Públicas.
9. Formación y capacitación de las empleadas y los empleados públicos en competencias digitales e inteligencia artificial.
10. Observatorio del Empleo Público
11. Comisión de seguimiento del Acuerdo y grupos de trabajo para el desarrollo de las materias acordadas (empleo, digitalización, igualdad y salud laboral).
12. Garantía de cumplimiento y desarrollo del Acuerdo.



AFRONTAR
los **CAMBIOS**

RETRIBUCIONES 2025-2028: UN INCREMENTO SALARIAL DEL 11%

INCREMENTO SALARIAL TOTAL PACTADO: 11,0%

10,5% fijo, 0,5 variable

DISTRIBUCIÓN DE LOS INCREMENTOS PACTADOS:

- **Años 2025 y 2026: 4%**
 - **Año 2025:** 2,5% → retroactivo desde el 1/1/2025 y consolidable (pago único: diciembre de 2025).
 - **Año 2026:** 2,0%
 - 1,5% fijo
 - 0,5% variable → si el IPC de 2026 es igual o superior a 1,5% (las previsiones apuntan al 2,0%), se abona en el primer trimestre de 2027.
 - **Año 2027:** 4,5%
 - **Año 2028:** 2,0%

CLAVES DEL ACUERDO EN RETRIBUCIONES:

- **En un año, los salarios públicos aumentan un 9%** (enero 2027)
- **El aumento total real es el 11,4%** (incluidos deslizamientos/ arrastres)
- **Los salarios públicos recuperan tres puntos de poder adquisitivo** (exactamente, 3,13 puntos).

COMPLEMENTARIO: A este incremento general de retribuciones, hay que añadir la revisión al alza del plus de residencia e insularidad, de las indemnizaciones por razón del servicio, así como la acción social.



AFRONTAR
los **CAMBIOS**

RETRIBUCIONES 2025-2028: Algunos ejemplos del impacto del Acuerdo

Sumando **salario base y complementos de destino** (NO incluye complemento específico ni trienios, que también se actualizan, tampoco el complemento de carrera donde esté implantado), los distintos grupos de retribuciones del personal funcionario tendrían la siguiente ganancia media anual, en euros:

Grupos	A1	A2	B	C1	C2	E
DIFERENCIA 2024-2025						
<i>Paga del 2025</i>	767,64	627,36	551,63	478,02	399,10	333,18
DIFERENCIA 2024-2027						
<i>Ganancia en 13 meses (9%)</i>	2.841,72	2.322,42	2.042,07	1.769,57	1.477,42	1.233,40
DIFERENCIA 2024-2028						
<i>Ganancia total (11%)</i>	3.512,66	2.870,76	2.524,21	2.187,38	1.826,24	1.524,61



AFRONTAR
los **CAMBIOS**



**Servicios
Públicos**

AGILIZACIÓN Y MEJORA DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

Las medidas principales son susceptibles de resumirse en las siguientes:

- Eliminación de la **tasa de reposición de efectivos** para el cálculo de las OEPs.
- Extensión y refuerzo de los programas de **ayudas (becas) para aspirantes** a procesos selectivos.
- Inclusión de las previsiones de **jubilaciones anticipadas parciales y de las plazas estructurales** ocupadas por otras fórmulas en la planificación de los recursos humanos.
- Ejecución y **desarrollo de las OEPs en un año**. Todo el proceso (OEP-toma de posesión en un año).
- Derecho de **información sindical** respecto al desarrollo y ejecución de los procesos selectivos (complementario de los artículos 31.6 y 37 del EBEP).
- **Establecimiento previsible** de los calendarios en las bases de las convocatorias, **territorialización** que permita varios puntos de examen, utilización de las nuevas tecnologías para su **automatización**.



AFRONTAR
los **CAMBIOS**

PROMOCIÓN INTERNA, DESARROLLO PROFESIONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS

Las medidas principales son susceptibles de resumirse en las siguientes:

- Promoción interna mediante **cursos selectivos**.
- Desarrollo de **nuevas modalidades** de promoción interna, que superen las tradicionales horizontal y vertical, sobre la base de los artículos 37 y 69 del EBEP. (proyectos piloto).
- Garantías de una **formación homologada** permanente que facilite la promoción, la carrera y la movilidad.
- Una correcta **planificación** de la promoción interna (cupos en función de los potenciales aspirantes y necesidades para la correcta prestación del servicio, turno distinto del acceso libre).
- La **adaptación** de la clasificación profesional de puestos a las funciones realmente desarrolladas.
- Concursos de méritos **permanentes y abiertos** como mecanismo ordinario para la provisión de puestos de trabajo.



AFRONTAR
los **CAMBIOS**

UGT  **Servicios
Públicos**

SERVICIOS PÚBLICOS, ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA Y EMPLEO PÚBLICO

Las medidas principales son susceptibles de resumirse en las siguientes:

- Incremento en las OEPs de **plazas destinadas a la atención a la ciudadanía**, mediante una adecuada planificación.
- Reconocimiento y extensión del **complemento de “atención al público”** a todas las empleadas y empleados públicos que desarrollen dicha función.
- Se garantiza la **prestación presencial** del servicio y, de manera complementaria, el telefónico y electrónico.
- **Generalización** de oficinas de atención a la ciudadanía (cobertura territorial equilibrada que evite la brecha digital, generacional, etc.).
- Posible creación de **unidades que garanticen** la prestación de servicios a la ciudadanía en situaciones determinadas (imprevistos, DANAS, catástrofes, pandemias, etc.).
- Respeto a los **derechos de las empleadas y empleados públicos**.



AFRONTAR
los
CAMBIOS

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

Las principales medidas son las siguientes:

- **Actualización periódica**, publicación, registro y difusión de los Planes de Igualdad y los Protocolos de acoso sexual y por razón de sexo.
- Eliminación de la **brecha salarial** por razón de género.
- **Atención integral** de las personas víctimas de violencia de género (apoyo psicológico, social, laboral, jurídico, etc.) para su recuperación.
- Difusión del protocolo de **movilidad interadministrativa** para mujeres víctimas de **violencia de género**.
- Impulsar medidas y políticas activas para la no discriminación de las **personas LGTBI+**.
- Refuerzo de los mecanismos que garanticen la **no discriminación** de las personas con discapacidad.
- **Constitución** de una Comisión de Igualdad derivada de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.



AFRONTAR
los
CAMBIOS

SALUD LABORAL, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

Las principales medidas son las siguientes:

- Tratamiento específico de los **riesgos psicosociales y climatología adversa**.
- **Actualización** de los planes de prevención.
- **Protección específica** del personal que presta atención directa a la ciudadanía (protocolo frente a agresiones, apoyo psicológico, acompañamiento y cobertura jurídica, etc.).
- **Integración** de la salud laboral en los programas formativos.



AFRONTAR
los **CAMBIOS**

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS.

Resumibles en:

- Revisar al alza en el 2026 las **indemnizaciones** por razón de servicio, incorporando criterios de igualdad entre empleadas y empleados públicos, y los complementos de **residencia e insularidad**.
- Actualización del **régimen de permisos existentes**, evitando discriminaciones entre empleadas y empleados públicos (funcionarios, estatutarios y laborales).
- **Mejoras de los permisos** vinculados a fuerza mayor, atención de necesidades familiares, vulnerabilidad y enfermedades graves.
- Revisión y actualización de los programas de **acción social**.
- Mejora de la prestación asistencial del **Mutualismo** administrativo.
- Análisis del Régimen de **Clases Pasivas** para superar las disfunciones con el RGSS.



AFRONTAR
los
CAMBIOS

RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Las principales medidas son:

- Compromisos que **superen los mínimos** previstos en el marco normativo.
- **Compromisos** con la sostenibilidad ambiental, conciliación de la vida personal y laboral, la corresponsabilidad, etc.
- Obligatoriedad de presentar **memorias anuales**.
- Impulsar la inclusión de criterios sociales y laborales en la **contratación pública**.



AFRONTAR
los
CAMBIOS

UGT  **Servicios
Públicos**

COMPETENCIAS DIGITALES PARA LA FORMACIÓN Y CUALIFICACIÓN DE LAS EMPLEADAS Y LOS EMPLEADOS PÚBLICOS.

Se pondrá en marcha un **PLAN DE COMPETENCIAS DIGITALES e IA**, para el conjunto de las Administraciones Públicas sobre las siguientes premisas:

- Garantías de **acceso** para todas las empleadas y empleados públicos.
- Establecimiento de un **itinerario** que contemple varias **fases** formativas (básica, intermedia y avanzada) que garanticen su empleo y utilización en la actividad profesional.
- **Participación sindical** en su diseño e implantación.



AFRONTAR
los
CAMBIOS

UGT  **Servicios
Públicos**

OBSERVATORIO DEL EMPLEO PÚBLICO

Susceptible de resumirse en:

- **Creado** en virtud del Real Decreto 868/2010, de 2 de julio (habrá que revisar, pero al no precisar de tramitación parlamentaria, no será complicado).
- Con **presencia** sindical en su composición.
- Con, al menos, las siguientes **funciones**:
 - Realizar el seguimiento de la calidad de los servicios, del empleo público, la evaluación del tipo de empleo que se crea en cada Administración, el estudio de la necesidad de profesionales en cada sector.
 - Analizar el impacto de la implantación de la digitalización (volumen de empleo, perfiles profesionales, formación y recualificación, derechos, etc.).



AFRONTAR
los
CAMBIOS

UGT  **Servicios
Públicos**

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO Y GRUPOS DE TRABAJO PARA EL SEGUIMIENTO Y DESARROLLO DE LAS MATERIAS ACORDADAS

Además de la habitual **Comisión de Seguimiento** del conjunto de los compromisos adquiridos en este Acuerdo en la que estarán presentes los **sindicatos firmantes**, se van a constituir los siguientes Grupos de Trabajo:

- Empleo.
- Digitalización.
- Igualdad.
- Salud Laboral.

Si los firmantes lo consideran necesario, se podrá crear otras adicionales.

