



SIAT

SINDICATO INDEPENDIENTE
DE LA AGENCIA TRIBUTARIA

INFORMA

Ref.: 0112/2025

SALARIOS PÚBLICOS

Se ha firmado con el gobierno de España un acuerdo de subida salarial para todos los empleados públicos para los próximos cuatro años (estamos a todas luces ante un nuevo "Acuerdo" con quebranto de nuestras rentas)

El acuerdo plurianual se ha firmado en la mesa de negociación de Administraciones Públicas, entre el Gobierno de España y las organizaciones UGT y CSIF. CCOO anunció que lo decidirá en sus órganos de decisión, el martes 2 de diciembre. Se ha acordado la siguiente subida para los próximos cuatro años:

2025	2026	2027	2028
2,5%	1,5%	4,5%	2%

La subida del 2026 tiene un 1,5% de porcentaje fijo que se abonará en 2026, mientras que hay otro 0,5% dependiendo de si la variación interanual del IPC de 2026 es igual o superior al 1,5%. En tal caso ese 0,5 % variable se abonaría en el primer trimestre de 2027. Casualmente la mayor subida de estos años es en el 2027, coincidiendo posiblemente con las elecciones generales.

En este acuerdo no se vincula la subida salarial con la evolución de los precios, y no se garantiza la recuperación y mejora del poder adquisitivo de los salarios públicos. A pesar de los datos récord en recaudación de los últimos años (gracias al esfuerzo y compromiso del conjunto de trabajadores de la Agencia Tributaria), este "Acuerdo" sigue consolidando recortes de la crisis económica de 2008-2014:

1. No se recupera el poder adquisitivo perdido ni se vincula en su totalidad a la evolución de los precios. Es decir, estas subidas son menores al incremento del coste de la vida.
2. No se garantiza la igualdad retributiva en el conjunto de las Administraciones Públicas, ni la progresividad entre subgrupos de clasificación o grupos profesional. Tampoco se garantiza la actualización de las indemnizaciones por residencia.
3. No se recuperan las pagas extraordinarias (y sus trienios) recortados desde 2010. Se siguen manteniendo términos como estabilidad presupuestaria, es decir, recortes salariales.
4. No se actualizan las cuantías de las indemnizaciones por razón de servicio y kilometraje. Las dietas no son retribuciones, pero se sigue perpetuando su diferenciación por grupos sin atender al coste real del alojamiento, manutención o residencia. Se limitan a hacer un brindis al sol diciendo que se actualizarán en el 2026, pero sin ninguna concreción.
5. No se garantiza el incremento del crédito presupuestario para los planes de acción social.
6. No se garantiza el futuro y la mejora en las prestaciones de Muface.
7. No se garantiza la desconexión digital, pero se incluyen más competencias digitales.
8. Se amplía el servicio de atención a la ciudadanía telemática y presencial sin negociar horarios especiales, retribuciones fijas y complementarias.
9. No se garantiza que las acciones formativas computen como horario de trabajo.
10. Sigue sin darse avances en el modelo de trabajo a distancia en la Administración Pública.
11. No se compromete a la declaración de profesión de riesgo de determinados colectivos (Vigilancia Aduanera, etc.)
12. A este acuerdo que nos hace perder a los empleados públicos poder adquisitivo, hay que añadir la subida al 0,15 del porcentaje que tienen que destinar de sus nóminas todos los trabajadores por cuenta ajena (entre lo que nos encontramos los empleados públicos) al Mecanismo de Equidad Intergeneracional, (MEI). Este porcentaje se detrae directamente de nuestras retribuciones.

A DONDE NOS QUIEREN LLEVAR CON ESTOS ACUERDOS. LLEVAMOS DESDE 1993 HASTA AHORA (32 AÑOS) PERDIENDO PODER ADQUISITIVO. CADA DIA LOS EMPLEADOS PUBLICOS SOMOS MÁS POBRES. ALGO TENDREMOS QUE HACER. ESTOS FIRMAN ESTOS ACUERDAZOS, OTROS CONVOCAN HUELGAS CORPORATIVAS PARA RETROCEDER EN DERECHOS CONSOLIDADOS Y DIVIDIENDO AL COLECTIVO Y DEBILITANDONOS ANTE LA PATRONAL. COMO SI LOS PROBLEMAS NO FUERAN COMUNES PARA TODOS.

PD: Adjuntamos tabla sobre la pérdida del poder adquisitivo desde 1993 y el Acuerdo firmado en AAPP.



SIAT

SINDICATO INDEPENDIENTE
DE LA AGENCIA TRIBUTARIA

INFORMA

Ref.: 0112/2025

CUADRO COMPARATIVO PÉRDIDA PODER ADQUISITIVO SALARIOS PÚBLICOS DESDE 1993

AÑO	IPC anual. Inflación real (sin contar la inflación subyacente)	% subida salarial Administraciones Públicas AAPP	% Pérdida salarios públicos acumulado con respecto al IPC	% Evolución salarial media de los convenios de empresa y superiores a la empresa (sin incluir las garantías salariales)	% Diferencia incremento retributivo entre AAPP y sector privado.
1993	4,99	1,8	3,19	5,32	3,52
1994	4,3	0	4,3	3,34	3,34
1995	4,33	3,5	0,83	3,67	0,17
1996	3,21	3,5	-0,29	3,8	0,3
1997	2,01	0	2,01	2,88	2,88
1998	1,4	2,1	-0,7	2,56	0,46
1999	2,9	1,8	1,1	2,44	0,64
2000	4	2	2	3,09	1,09
2001	2,71	2	0,71	3,5	1,5
2002	4	2	2	3,14	1,14
2003	2,6	2	0,6	3,48	1,48
2004	3,23	2	1,23	3,01	1,01
2005	3,74	2	1,74	3,17	1,17
2006	2,67	2	0,67	3,29	1,29
2007	4,22	2	2,22	3,14	1,14
2008	1,43	2	-0,57	3,6	1,6
2009	0,79	2	-1,21	2,25	0,25
2010	2,99	-5	7,99	1,48	6,48
2011	2,38	0	2,38	1,98	1,98
2012	2,87	0	2,87	1	1
2013	0,25	0	0,25	0,53	0,53
2014	-1,04	0	-1,04	0,5	0,5
2015	0,02	0	0,02	0,69	0,69
2016	1,57	1	0,57	0,99	-0,01
2017	1,11	1	0,11	1,44	0,44
2018	1,18	1,75	-0,57	1,72	-0,03
2019	0,79	2,5	-1,71	2,24	-0,26
2020	-0,53	2	-2,53	1,73	-0,27
2021	6,55	0,9	5,65	1,45	0,55
2022	5,8	3,5	2,3	3,01	-0,49
2023	3,3	3,5	-0,2	3,63	0,13
2024	2,8	2,5	0,3	3,71	1,21
2025	2,6	2,5	0,1	3,5	1
Total	85,17	48,85	36,32	85,28	36,43

¡¡¡MOVILICÉMONOS POR NUESTROS DERECHOS PORQUE ES DE JUSTICIA!!!

Información disponible en <https://sindicatosiat.com/>; Canal de SIAT en Telegram; X (Twitter) y en el BLOG de SIAT en la AEAT

¡¡¡SIAT ES NECESARIO, AHORA MÁS QUE NUNCA!!!

¡Un sindicalismo diferente es posible!



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

En Madrid, a 27 de noviembre de 2025

REUNIDOS

De una parte, el Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública, Óscar López Águeda, en representación del Gobierno de España,

Y de otra, Isabel Araque Lucena en representación de UGT-Servicios Públicos y Miguel Borra Izquierdo en representación de CSIF.

MANIFIESTAN

El Gobierno de España y las organizaciones sindicales firmantes del presente Acuerdo Marco expresan su voluntad conjunta de establecer una hoja de ruta compartida para impulsar un empleo público estable, profesional y de calidad, capaz de responder a los desafíos actuales y futuros de las Administraciones Públicas. Ambas partes se comprometen a trasladar este acuerdo a la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas y a cuantos ámbitos resulten procedentes, a fin de garantizar su adecuada negociación y desarrollo conforme al texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público (TREBEP) y a la normativa vigente.

Las Administraciones Públicas atraviesan un periodo de profundas transformaciones marcado por la necesidad de reforzar su capacidad institucional, garantizar la prestación de servicios públicos esenciales, reducir la temporalidad, afrontar un relevo generacional sin precedentes, mejorar la planificación estratégica de los recursos humanos y avanzar hacia un modelo de administración moderna, accesible, cohesionada e igualitaria. Todo ello en un contexto de cambios tecnológicos acelerados, nuevas expectativas ciudadanas y compromisos europeos en materia de digitalización, estabilidad presupuestaria, igualdad, accesibilidad y calidad del servicio público.

Las partes firmantes reconocen y ponen en valor el papel esencial que desempeñan las empleadas y los empleados públicos en la cohesión social, la calidad democrática y el sostenimiento del Estado del bienestar. Su labor cotidiana, en ámbitos tan diversos como la atención a la ciudadanía, la gestión de políticas públicas o la respuesta ante situaciones de emergencia, requiere que sus funciones se desarrollen en un marco de estabilidad, reconocimiento profesional y garantías adecuadas. Por ello, este Acuerdo establece compromisos orientados a fortalecer la seguridad en el empleo, impulsar itinerarios de carrera y promoción acordes con sus expectativas profesionales, fijar unas condiciones retributivas dignas y alineadas con la responsabilidad de sus tareas, y consolidar un sistema de formación continua y actualizado. Del mismo modo, se reafirma la protección de sus derechos fundamentales en un entorno de igualdad, salud laboral y bienestar, garantizando que el servicio público se preste en condiciones que refuercen la confianza ciudadana y la excelencia institucional.

Las partes firmantes comparten, además, el compromiso de favorecer la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad en ambos ámbitos, entendiendo que el equilibrio entre las responsabilidades profesionales y las necesidades personales y familiares constituye un elemento esencial para el bienestar, la igualdad real y la calidad del empleo público. Este principio orientará la modernización organizativa y la planificación de recursos humanos, promoviendo entornos laborales que permitan desarrollar la función pública en condiciones compatibles con un proyecto vital digno y sostenible.

El proceso de digitalización del sector público constituye uno de los ejes centrales de esta transformación. La incorporación de tecnologías emergentes, como la automatización inteligente, el análisis avanzado de datos y, de forma destacada, la inteligencia artificial, está modificando de manera profunda los métodos de trabajo, la organización administrativa y la relación entre ciudadanía y Administración. Para que esta transición se realice con éxito, resulta imprescindible reforzar las competencias digitales de las empleadas y los empleados públicos, garantizando su capacitación continua, su adaptación al cambio tecnológico y el uso responsable, ético y seguro de estas herramientas. Del mismo modo, es necesario evitar que la digitalización genere brechas de acceso o de atención para que los servicios públicos sigan prestándose con criterios de universalidad, equidad y calidad en todo el territorio.

En este sentido, el presente Acuerdo Marco impulsará un Plan de Competencias Digitales para las Administraciones Públicas, así como una línea específica en inteligencia artificial que garantice conocimientos transversales, y la prevención de riesgos éticos y jurídicos orientados a una Administración digital y centrada en la ciudadanía. En definitiva, la digitalización debe ser, al mismo tiempo, una herramienta de modernización y una garantía de derechos: solo reforzando la cualificación del personal público se logrará una administración más eficiente, accesible, transparente y orientada a resultados.

Asimismo, el Gobierno de España y las organizaciones sindicales firmantes coinciden en que la mejora de los servicios públicos exige reforzar la atención directa a la ciudadanía, promoviendo modelos organizativos más cercanos, ágiles y equitativos. Para ello, se apuesta por una planificación adecuada de recursos humanos, por la creación y consolidación de oficinas de atención ciudadana accesibles digital y presencialmente, y por una distribución territorial equilibrada que garantice la misma calidad del servicio con independencia del lugar de residencia. La territorialización de los procesos y servicios constituye un instrumento para acercar la Administración a la ciudadanía y mejorar la eficiencia y la accesibilidad del servicio público, favoreciendo la cooperación entre las administraciones.

Una Administración moderna es, necesariamente, una Administración igualitaria. Por ello, la igualdad y la no discriminación constituyen pilares esenciales del presente acuerdo. Las Administraciones Públicas deben ser ejemplo en la promoción de la igualdad entre mujeres y hombres, la eliminación de las brechas retributivas, la prevención de cualquier tipo de acoso, la protección frente a la violencia de género y la garantía de condiciones de trabajo inclusivas para las personas LGTBI+ y las personas con discapacidad.

Asimismo, las partes reconocen la importancia de la materia de salud laboral y bienestar, así como de los riesgos psicosociales emergentes, y la necesidad de prevenir condiciones de trabajo adversas, incluidas las derivadas de fenómenos climáticos extremos. El acuerdo impulsa políticas preventivas integrales, refuerza los servicios de prevención y consolida la salud laboral como un eje estratégico de los recursos humanos.

El presente Acuerdo Marco se articula además como un instrumento de planificación a medio plazo, que incorpora medidas para el diseño de procesos selectivos más ágiles, objetivos y homogéneos, para fortalecer la promoción interna, para avanzar en la clasificación profesional y para mejorar la provisión de puestos de trabajo, y continuar generando empleo estable de calidad.

Con el fin de asegurar la adecuada implantación de todas las medidas previstas, el Acuerdo refuerza los mecanismos de gobernanza, seguimiento y evaluación mediante la creación de una comisión específica y el fortalecimiento del Observatorio del Empleo Público, que contará con funciones en materia de digitalización, igualdad, planificación, e identificación y análisis de nuevos perfiles y necesidades competenciales. El cumplimiento de los compromisos adquiridos requiere coordinación, transparencia y previsión, y este acuerdo prevé la conformación de grupos de trabajo específicos para garantizarlo.

Por último, el acuerdo incorpora una serie de medidas encaminadas a la mejora de las condiciones laborales del conjunto de empleadas y empleados públicos, así como un incremento salarial en sus retribuciones orientado a actualizar sus salarios y mantener su poder adquisitivo

En virtud de todo lo anterior, Gobierno y organizaciones sindicales suscriben este Acuerdo Marco, convencidos de que representa un paso decisivo para consolidar una Administración moderna, profesional, orientada al servicio público y capaz de afrontar con garantías los retos presentes y futuros.

ACUERDAN

PRIMERO. – Retribuciones.

El Gobierno de España se compromete con las organizaciones sindicales firmantes a alcanzar una mejora en las retribuciones del personal al servicio de las Administraciones públicas y de su sector público institucional con un horizonte temporal hasta 2028, que se articulará a través de incrementos fijos a lo largo de los ejercicios de referencia: 2,5% en 2025, 2% en 2026, 4,5% en 2027 y 2% en 2028.

El Gobierno de España se compromete promover las normas para poder hacer efectivo en diciembre de 2025 el abono del incremento correspondiente a 2025 de 2,5 puntos porcentuales sobre las retribuciones vigentes a 31 de diciembre de 2024, incluido el incremento retributivo adicional y consolidable del 0,5%, con carácter consolidable y efectos de 1 de enero de 2025.

En 2026 el incremento salarial será del 2% sobre la base de las retribuciones incrementadas en 2025. Este incremento, de carácter consolidable, se abonará en dos momentos: el 1,5% fijo se abonará en el año 2026, y el 0,5% restante se abonará en el primer trimestre de 2027, si la variación interanual del IPC de 2026 es igual o superior al 1,5%.

Para el año 2027, el incremento salarial fijo será del 4,5% sobre la base de las retribuciones ya incrementadas en 2026. Este incremento, de carácter consolidable, tendrá efectos de 1 de enero de 2027 y se abonará en 2027.

Para el año 2028, el incremento salarial fijo será del 2% sobre la base de las retribuciones ya incrementadas en 2027. Este incremento, de carácter consolidable, tendrá efectos de 1 de enero de 2028 y se abonará en 2028.

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

SEGUNDO. - Agilización y mejora de los procesos selectivos.

El Gobierno de España y las organizaciones sindicales firmantes, reconocen que el acceso al empleo público es un instrumento clave para la modernización, la transformación de las administraciones públicas, y el fortalecimiento de las instituciones. Además, es un pilar esencial en la prestación de servicios públicos de calidad a la ciudadanía y garantía de la igualdad.

En este sentido, las partes convienen que los procesos selectivos han de adaptarse al nuevo contexto de transformación digital de las Administraciones Públicas y a las necesidades de la ciudadanía, y deben compatibilizar la exigencia de acreditación de competencias en el acceso al empleo público junto con la necesaria reducción de los plazos en el desarrollo de tales procesos. Será fundamental reforzar la atracción y retención del talento, mejorar la eficacia y la calidad en la selección de las empleadas y empleados públicos y dar respuesta ágil a las necesidades estructurales en las administraciones públicas.

El Gobierno de España y las organizaciones sindicales firmantes reafirman su compromiso con el fortalecimiento de unos servicios públicos de calidad, sustentados en un empleo público estable y de calidad, en cumplimiento de los objetivos asumidos por España ante la Unión Europea y de lo dispuesto en la normativa vigente.

Para ello, las partes se comprometen a impulsar, en el marco de la negociación colectiva que proceda, las siguientes medidas de actuación:

- a) Adoptar medidas de planificación plurianual de recursos humanos, basados en un diagnóstico previo, que incluya las necesidades estructurales prestadas mediante otras fórmulas y la previsión de jubilaciones anticipadas parciales, para renovar las plantillas y adecuarlas a las necesidades reales de las Administraciones Públicas.
- b) Reducir los plazos máximos para el desarrollo de los procesos selectivos y trámites hasta la toma de posesión que permitan, conforme al marco jurídico, la incorporación del personal en el menor tiempo compatible con la garantía de transparencia y objetividad, avanzando hacia modelos de ejecución anual de la oferta de empleo público.
- c) Publicar los calendarios de desarrollo de los procesos selectivos con objeto de aportar una mayor seguridad y previsibilidad a las personas aspirantes.

- d) Adaptar las bases, la composición de los órganos de selección, las pruebas y los criterios de evaluación de los procesos selectivos, a las características propias de los distintos cuerpos y escalas, adecuando los contenidos de las pruebas al actual modelo educativo, al conocimiento y el enfoque competencial.
- e) En el ámbito de la Administración General del Estado, y donde se valore por otras Administraciones Públicas, favorecer la territorialización de los procesos selectivos, aportando mayor proximidad, eficiencia y rapidez, sin perjuicio de la titularidad competencial de cada administración y de las garantías de acceso en igualdad de toda la ciudadanía.
- f) Promover la especialización, profesionalización y estabilidad de los órganos de selección, con formación específica, uso de herramientas digitales, evaluación de las convocatorias previas y difusión de buenas prácticas, para reducir las incidencias y obstáculos en el desarrollo de los procedimientos selectivos. Asimismo, se impulsarán mecanismos de seguimiento y análisis del desarrollo y la ejecución de los procesos selectivos con participación de las organizaciones sindicales representativas.
- g) Impulsar la simplificación y reducción de cargas administrativas en las distintas fases de los procedimientos de empleo público, promoviendo la automatización de trámites y la utilización de plataformas digitales comunes.
- h) Extender y reforzar los programas de becas y ayudas para personas aspirantes a procesos selectivos, con el objetivo de atraer talento a las Administraciones Públicas, contribuyendo a superar barreras socioeconómicas que socaven los principios constitucionales de igualdad mérito y capacidad.
- i) En la determinación de las Ofertas Públicas de Empleo, se implantará gradualmente un modelo alternativo al actual, que incorpore criterios de planificación estratégica y gestión de recursos humanos, dentro del marco establecido para la suficiencia y estabilidad presupuestarias.
- j) Favorecer el incremento de la oferta de vacantes en los territorios con mayores dificultades de cobertura.

TERCERO. – Promoción interna, desarrollo profesional y provisión de puestos de trabajo.

El Gobierno de España y las organizaciones sindicales firmantes coinciden en la necesidad de fortalecer los mecanismos de promoción interna y carrera profesional de las empleadas y empleados públicos, entendiendo que el desarrollo profesional es un elemento esencial para la retención del talento, la cualificación continua, la mejora de la calidad de los servicios públicos y la garantía del derecho a la promoción interna, la movilidad y la carrera profesional.

Para ello, se impulsará un modelo de acceso al empleo público en la modalidad de promoción interna, diferenciado del modelo de turno libre, que garantice el desarrollo y progreso profesional, que potencie el talento del personal empleado público, y valore los conocimientos y habilidades ya acreditados en el acceso y en el desempeño de los puestos de trabajo.

Se estudiará la posibilidad de establecer itinerarios de carrera más ágiles, con formación homologada, que facilite la promoción interna y la retención del talento en las administraciones públicas, y facilite la movilidad interadministrativa.

La planificación de las plazas del turno de promoción interna en las ofertas de empleo público se realizará teniendo en cuenta los potenciales aspirantes a la promoción profesional de modo que se puedan ajustar las plazas ofertadas y su distribución por cuerpos, escalas y especialidades a la realidad de la demanda, así como a las titulaciones y otros requisitos de acceso del personal empleado público, favoreciendo la retención del talento, la permanencia del lugar de procedencia.

Para ello, las partes se comprometen a impulsar, en el marco de la negociación colectiva que proceda:

- a) La identificación de necesidades estructurales de recursos humanos, así como la promoción y aprovechamiento del talento existentes.
- b) El impulso en procesos exclusivos y diferenciados de promoción interna de cursos selectivos orientados a nuevas competencias profesionales, actualización normativa y competencias tecnológicas.
- c) La adaptación de la clasificación profesional de puestos, adecuándola a las funciones reales existentes, teniendo en cuenta para ello la experiencia profesional y los requisitos formativos habilitantes.
- d) El diseño de proyectos piloto en convocatorias específicas de promoción interna, que puedan servir de referencia para la progresiva implantación en el conjunto de las Administraciones Públicas. Dichos proyectos piloto incorporarán mecanismos de seguimiento y evaluación que, con participación sindical, permitan valorar sus resultados.
- e) Se potenciará el concurso de méritos como el procedimiento normal de provisión de puestos de trabajo, de carácter abierto y permanente, gestionado de manera transparente, especializada y profesional por la correspondiente comisión de valoración.
- f) Se impulsará la oferta formativa de apoyo a la preparación para los procesos selectivos de promoción interna.

Todas estas medidas se concretarán en el grupo de trabajo que se constituya a tal efecto.

CUARTO. – Servicios públicos, atención a la ciudadanía y empleo público.

El Gobierno de España y las organizaciones sindicales firmantes reconocen que la atención directa a la ciudadanía constituye la expresión más visible del servicio público de calidad y uno de los ámbitos prioritarios para garantizar la mejora, la eficacia, la equidad y la proximidad de la Administración. En este sentido, se considera esencial orientar la planificación y dotación de recursos humanos hacia el fortalecimiento de la capacidad de respuesta en los servicios de la atención a las ciudadanas y ciudadanos.

Las Administraciones Públicas promoverán y priorizarán en sus instrumentos de planificación y en las ofertas de empleo público las dotaciones de personal directamente vinculadas a los servicios de atención a la ciudadanía y la prestación de servicios públicos de calidad, identificando

adecuadamente las funciones de los puestos de trabajo de atención directa a la ciudadanía, dotados de personal y con remuneración económica adecuada.

Se impulsará la puesta en marcha de oficinas de atención a la ciudadanía para la realización de trámites administrativos garantizando la atención presencial, además de la atención formato telefónico y/o electrónico, que orienten adecuadamente a las personas usuarias y eviten desplazamientos o gestiones innecesarias a la ciudadanía.

En el caso de la Administración General del Estado estas oficinas estarán concebidas como el primer punto de contacto de la ciudadanía prestando especial atención a las personas en situación de vulnerabilidad y a la brecha digital que afecta particularmente a las personas mayores en su relación con las administraciones públicas. Se garantizará una cobertura territorial equilibrada de los servicios de atención a la ciudadanía, asegurando una distribución adecuada de recursos humanos, que asegure una atención homogénea y de calidad en todo el territorio.

La gestión de procedimientos, trámites y prestaciones, cuando el destinatario directo sea una ciudadana o ciudadano, priorizará los criterios de celeridad, eficacia y equidad.

Para ello, las Administraciones Públicas impulsarán el diseño de unidades, estandarización de procesos, gestión de expedientes en red y otras medidas organizativas innovadoras que garanticen la prestación de los servicios públicos de calidad en igualdad de condiciones en todo el territorio, garantizando en cualquier caso los derechos de las empleadas y empleados públicos.

QUINTO. – Igualdad y no discriminación.

El Gobierno de España y las organizaciones sindicales firmantes reafirman su compromiso con la igualdad real y efectiva entre mujeres y hombres y con la garantía de un entorno laboral libre de cualquier forma de discriminación, de conformidad con lo dispuesto en el texto refundido del Estatuto Básico del Empleado Público y en la normativa en materia de igualdad y no discriminación.

Para ello, las Administraciones Públicas realizarán la efectiva y continua implantación y actualización periódica de los planes de igualdad, previa negociación colectiva, en todos sus ámbitos, así como la publicación efectiva y difusión de los mismos. Se impulsará la publicación de los planes de igualdad y los protocolos frente al acoso sexual y por razón de sexo comunicados al Registro de Planes de Igualdad de las Administraciones Públicas. Se impulsarán las medidas necesarias para garantizar la igualdad retributiva real y efectiva, así como para incorporar mecanismos de transparencia salarial que permitan detectar y corregir posibles brechas de género. Se promoverá la creación de una Comisión de Igualdad en el ámbito de la Mesa General de las Administraciones Públicas, con funciones de seguimiento, evaluación y propuesta.

Asimismo, se aprobarán e implantarán protocolos de prevención y actuación frente al acoso sexual, al acoso por razón de sexo y frente a cualquier vulneración de la libertad sexual, garantizando la confidencialidad, la protección y recuperación de las víctimas y la debida diligencia en su tramitación, así como la máxima difusión de dichos protocolos por parte de las Administraciones Públicas.

Además, se aplicarán protocolos integrales de prevención, detección y actuación ante situaciones de violencia de género, asegurando la protección efectiva y la atención integral a las víctimas, la confidencialidad en todo el proceso y la coordinación entre los distintos recursos públicos disponibles. Para la adopción de estos protocolos se garantizará la negociación colectiva, y contemplarán medidas de apoyo psicológico, social, laboral y jurídico, garantizando una

respuesta rápida, segura y con perspectiva de género, así como su amplia difusión en el conjunto de las Administraciones Públicas, y se impulsará la difusión del protocolo de movilidad interadministrativa para mujeres víctimas de violencia de género.

Las partes firmantes se comprometen a impulsar políticas y medidas activas para garantizar la no discriminación de las personas LGTBI+, promoviendo entornos laborales seguros, inclusivos y respetuosos con la diversidad, de acuerdo con los principios de igualdad, dignidad y respeto que rigen el servicio público.

Estas medidas incluirán actuaciones para prevenir y eliminar cualquier forma de discriminación, criterios objetivos en el acceso, promoción y carrera profesional; formación y sensibilización para toda la plantilla; y el fomento de un lenguaje inclusivo. Asimismo, se implantará un protocolo específico frente al acoso y la violencia por orientación sexual, identidad o expresión de género y características sexuales, garantizando la protección y confidencialidad de las personas afectadas.

Estas políticas se integrarán de manera transversal en la organización y serán objeto de seguimiento, evaluación y actualización periódica para asegurar su eficacia.

Del mismo modo, se garantizará de manera efectiva la igualdad de oportunidades y la no discriminación de las personas con discapacidad en el acceso, la carrera profesional y las condiciones de trabajo en las Administraciones Públicas. A tal fin, se reforzarán las medidas que aseguren la accesibilidad universal en los procesos selectivos y en los entornos laborales, la adaptación de los puestos de trabajo, se reforzará el cumplimiento de los cupos de reserva en el empleo público y se promoverán programas específicos de inserción y acompañamiento que faciliten la plena integración y el desarrollo profesional de las personas con discapacidad en el servicio público.

SEXTO. – Salud laboral, bienestar y prevención de riesgos psicosociales.

El Gobierno de España y las organizaciones sindicales firmantes coinciden en la necesidad de reforzar la protección integral de la salud laboral en las Administraciones Públicas, abordando de manera específica los riesgos psicosociales, las condiciones de trabajo en situaciones de climatología adversa y otros factores emergentes que afectan al bienestar del personal al servicio del sector público.

Se promoverá una política preventiva activa y coordinada que incorpore los aspectos físicos, psíquicos y sociales de la salud laboral, garantizando condiciones de trabajo dignas, seguras y saludables, así como el bienestar emocional de las empleadas y empleados públicos. Para ello, las Administraciones deberán mantener actualizados sus planes de prevención de riesgos laborales, con recursos técnicos y humanos suficientes en los servicios de prevención.

Asimismo, se garantizará la protección del personal que presta atención directa a la ciudadanía, mediante la implantación de protocolos frente a agresiones, medidas de apoyo psicológico y mecanismos de seguimiento y acompañamiento posteriores a las situaciones de conflicto o violencia en el entorno laboral.

Se impulsará la incorporación de la perspectiva de salud laboral en la planificación de recursos humanos, en los programas de formación y en la organización del trabajo, promoviendo entornos seguros, inclusivos y adaptados a la realidad climática y tecnológica actual.

SÉPTIMO. – Medidas complementarias para la mejora de las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos.

El Gobierno de España y las organizaciones sindicales firmantes coinciden en la necesidad de reforzar el marco de derechos del personal al servicio de las Administraciones Públicas, avanzando hacia un modelo más moderno, equilibrado y alineado con las mejores prácticas laborales. Para ello, y en el marco de la negociación colectiva que proceda, las partes promoverán medidas orientadas a mejorar las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos.

Se analizará y evaluará el régimen de clases pasivas respecto de los estándares vigentes en el régimen de seguridad social en aspectos relativos, entre otros a la determinación de derechos o la atención a situaciones de brecha de género.

Con el fin de favorecer la conciliación, la corresponsabilidad y la adaptación a situaciones sobrevenidas, se impulsará la actualización del régimen de permisos existente, incorporando mejoras vinculadas a supuestos de fuerza mayor, atención de necesidades familiares urgentes y protección de situaciones de vulnerabilidad. Todo ello, con el fin de evitar discriminaciones a y entre las empleadas y empleados públicos. Asimismo, se revisará el marco regulador de los permisos asociados al cuidado de hijos e hijas con enfermedades graves.

Se avanzará en la mejora del mutualismo administrativo con el objetivo de reforzar la equidad, la calidad asistencial y la protección de las empleadas y empleados públicos, asegurando que no se produzcan mermas en las prestaciones ni en la asistencia sanitaria, incluidas las urgencias.

Asimismo, se revisarán al alza en 2026 las indemnizaciones por razón de servicio, incorporando criterios de igualdad entre empleadas y empleados públicos, y los complementos de residencia e insularidad.

Se revisarán y actualizarán los programas de acción social en el ámbito de cada negociación colectiva para orientarlos a necesidades emergentes.

Por último, se activará en la Comisión Técnica del Personal Laboral en el Exterior el estudio y análisis sobre mecanismos de actualización de las retribuciones del PLEX.

OCTAVO. – Responsabilidad social en las Administraciones Públicas.

El Gobierno de España y las organizaciones sindicales firmantes reconocen que el servicio público debe ejercerse con un compromiso integral hacia la sostenibilidad social, económica y ambiental, y que las instituciones públicas, como prestadoras de servicios a la ciudadanía, han de actuar con ejemplaridad, eficiencia y transparencia, reforzando la confianza ciudadana y contribuyendo al desarrollo sostenible del empleo y de los servicios públicos.

En este marco, se impulsarán políticas de responsabilidad social en el sector público orientadas a una gestión sostenible de los recursos, un impacto positivo en el entorno y la mejora del bienestar y desarrollo profesional de las empleadas y empleados públicos. Estas políticas integrarán, entre otros aspectos, la igualdad de oportunidades, la sostenibilidad ambiental, la eficiencia energética, la accesibilidad universal, la conciliación de la vida personal y laboral y la corresponsabilidad en ambos ámbitos, y la participación activa en la comunidad, fortaleciendo la legitimidad y calidad institucional. Se fomentará la elaboración de memorias de responsabilidad social en todos los departamentos y organismos públicos.

La Administración promoverá la integración de criterios sociales, laborales y ambientales en la contratación pública, en coherencia con los principios de buen gobierno y transparencia, de modo

que los recursos públicos contribuyan de forma efectiva a la igualdad, la sostenibilidad, y la cohesión social.

Asimismo, se fomentará la creación de entornos de trabajo participativos, saludables e inclusivos, que faciliten la conciliación, reconozcan el desempeño del personal y consoliden el bienestar laboral como elemento esencial de la calidad del empleo público.

NOVENO. – Formación y capacitación de las empleadas y empleados públicos en competencias digitales e inteligencia artificial.

La transformación digital que está experimentando el sector público afecta directamente a las empleadas y los empleados públicos, inmersos en problemas estructurales, como el relevo generacional, la atracción y retención de talento y la necesidad de adaptación a nuevas herramientas y métodos de trabajo.

En este sentido, es imprescindible incidir y actuar de manera estratégica en la planificación de los recursos humanos para determinar cómo serán los empleados públicos en una Administración digital, garantizando el derecho efectivo de las empleadas y empleados públicos a una formación continua en competencias digitales y de inteligencia artificial, y fortaleciendo sus competencias digitales y su capacidad de adaptación para mejorar la calidad y extensión de los servicios públicos a prestar a la sociedad, mediante un Plan de Competencias Digitales para el conjunto de las Administraciones que contemple, entre otras, las siguientes líneas de actuación:

- Una formación en competencias digitales básicas, para que las empleadas y empleados públicos adquieran los conocimientos esenciales de la digitalización, sean conscientes del potencial de las tecnologías digitales y sean capaces de utilizarlas correctamente en su actividad profesional.
- Una formación en competencias digitales intermedias, con conocimientos y herramientas para un mayor dominio del entorno digital, buscando una mayor productividad y eficiencia personal, profesional y de calidad del servicio público, empleando la tecnología digital en una variedad de contextos y propósitos, dentro de sus actividades profesionales.
- Una formación en competencias digitales avanzadas, para la utilización de programas más avanzados, para tareas complejas y especializadas que se requieran en determinados puestos de trabajo, empleando tecnologías digitales innovadoras para el desarrollo de enfoques profesionales novedosos e impulsando la transformación digital en su entorno profesional.

Adicionalmente, y en coherencia con las prioridades europeas y nacionales en materia de digitalización, el Plan incluirá la capacitación en inteligencia artificial (IA) de las empleadas y empleados públicos, orientada a desarrollar los conocimientos sobre su funcionamiento, límites, potencialidades y riesgos, y a promover un uso responsable, ético y seguro de estas tecnologías.

Asimismo, se tendrá en cuenta la necesaria formación para aquellos casos de uso de la IA en determinados ámbitos administrativos en los términos que estableciera la normativa aplicable.

Se promoverá, además, la difusión de los derechos digitales de las empleadas y empleados públicos, especialmente en relación con la protección de datos, la supervisión humana de sistemas automatizados, el uso seguro de tecnologías emergentes, y la desconexión digital. Asimismo, se asegurará que la introducción de nuevas herramientas tecnológicas se realice con

principios éticos, transparencia, y de máxima seguridad, y se adoptarán las medidas necesarias para evitar la brecha digital que puede afectar a las personas menos familiarizadas con el uso de estas tecnologías.

Este Plan que se verá completado con las funciones que en materia de digitalización e IA se encomienden al Observatorio del Empleo Público y al Grupo de Trabajo que se cree para el desarrollo de esta materia.

DÉCIMO. – Observatorio del Empleo Público.

El Gobierno de España y las organizaciones sindicales firmantes coinciden en la importancia de contar con instrumentos estables de análisis y evaluación que permitan anticipar las necesidades de personal y orientar la planificación estratégica de los recursos humanos en el conjunto del sector público.

En este marco, se pondrá en marcha y se desarrollará el Observatorio del Empleo Público, como órgano de estudio, diagnóstico y propuesta en materia de empleo público, que permita disponer de información sistematizada, actualizada y comparable sobre la estructura, evolución y tendencias del personal al servicio de las Administraciones Públicas. Para ello, se adaptará su regulación con el objetivo de actualizar la composición y funciones del Observatorio, garantizando la presencia proporcional de la representación sindical de la mesa general de las administraciones públicas.

El Observatorio del Empleo Público pondrá especial énfasis en el análisis de los perfiles profesionales emergentes y la detección de nuevas categorías profesionales en las Administraciones Públicas derivadas de los cambios sociales, tecnológicos y organizativos. Asimismo, promoverá la elaboración de informes y recomendaciones que sirvan de base para la toma de decisiones en materia de planificación, selección, formación y desarrollo profesional, y evaluará anualmente los avances en agilización y mejora de los procesos selectivos. El Observatorio elaborará un informe anual de resultados sobre la agilización y mejora de los procesos selectivos y sobre la evolución de la temporalidad en las Administraciones Públicas.

Con el fin de garantizar la operatividad del Observatorio del Empleo Público se promoverán las medidas estructurales y de actualización normativa que resulten necesarias para su mejor funcionamiento, creando una sección específica de seguimiento de la igualdad de género y la diversidad en el empleo público, que permita incorporar la perspectiva de igualdad en sus análisis y recomendaciones.

Se desarrollará un plan de trabajo específico del observatorio sobre el empleo público en las administraciones locales, dada su singularidad, dispersión territorial y diversidad de servicios.

UNDÉCIMO. – 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 desde la firma del presente acuerdo, para acordar un calendario de ejecución de las medidas contenidas en el mismo.

A tal fin, y para reforzar el adecuado desarrollo del Acuerdo, 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.

Asimismo, las partes acuerdan que en el seno de la comisión de seguimiento se activarán cuatro grupos de trabajo por razón de la materia, cuya composición y plan de trabajo serán acordados en el seno de la Comisión de seguimiento. Dichos Grupos de Trabajo serán los de igualdad, digitalización e inteligencia artificial, salud laboral y empleo público, todo ello sin perjuicio de la posibilidad de creación de nuevos grupos que se estimen convenientes.

DUODÉCIMO. – Garantía de cumplimiento y desarrollo del Acuerdo.

Considerando la diversa naturaleza de las medidas contempladas en el presente Acuerdo Marco, el Gobierno de España, a través del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, se compromete a impulsar, desarrollar y poner en marcha las iniciativas normativas, organizativas y de planificación que resulten necesarias para garantizar su correcta aplicación, en el marco de la negociación colectiva.

Asimismo, las partes firmantes reafirman su voluntad de velar por la ejecución progresiva y coordinada de las actuaciones previstas, reforzando los mecanismos de seguimiento y evaluación que permitan asegurar el cumplimiento efectivo de los compromisos asumidos y avanzar hacia un modelo de empleo público estable, profesional y orientado a la mejora continua de los servicios públicos.

Por el Gobierno

El Ministro para la Transformación Digital y de la Función Pública

Óscar López Águeda



Por las Organizaciones Sindicales



UGT

Isabel Araque Lucena

CSIF

Miguel Borra Izquierdo