

CCOO y UGT REQUIEREN AL GOBIERNO EL CUMPLIMIENTO INTEGRO DE LOS ACUERDOS SUSCRITOS EN LA FUNCIÓN PÚBLICA

Hoy 8 de julio de 2025 seguimos sin tener fecha para la culminación de los Acuerdos de la Función Pública, el **Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI y el Acuerdo plan de choque para reducir la Temporalidad en las Administraciones Públicas y Sector Público**

EN MATERIA SALARIAL

Aunque en materia salarial ya se ha conseguido **el desbloqueo del 0,5% de subida salarial adicional pactado en el Acuerdo Marco, aún quedan por fijar las retribuciones para este 2025.**

UGT Servicios Públicos y el Área Pública de CCOO, firmantes de este escrito, manifestamos que, respecto al 0,5%, llega muy tarde, por lo que resulta de obligado cumplimiento que se den las instrucciones necesarias para que se abone con la mayor celeridad posible en el conjunto de las administraciones públicas y sector público, así como, del mismo modo, instamos al Gobierno a que se sienta de manera inmediata a negociar las retribuciones del 2025.

Para ambas organizaciones es intolerable la congelación salarial que padecemos los más de tres millones y medio de empleadas y empleados públicos, lo que resulta inaceptable.

EN MATERIA DE EMPLEO

CCOO y UGT vienen a denunciar lo que para nosotros supone una de las mayores lacras de este país en materia de empleo público, como son la temporalidad y la pérdida sistemática de empleo público, teniendo en cuenta que éste es el que garantiza el mantenimiento de los servicios públicos, algo básico en democracia para conservar el estado del bienestar y la igualdad de oportunidades que requiere la ciudadanía.

Somos conscientes de que no es sólo un problema del Gobierno de la nación, que también, sino de la más absoluta irresponsabilidad del conjunto de las administraciones públicas, especialmente de las comunidades autónomas, sectores docentes, sanitarios y justicia y la Administración Local, al incumplir los compromisos en materia de empleo público. Resulta imprescindible culminar los procesos de estabilización, dando así estabilidad a las plantillas a la vez que establecer los mecanismos necesarios, a través de las OEP, para recuperar empleo público y proceder al rejuvenecimiento de las plantillas, para lo hay que eliminar la tasa de reposición.

El Gobierno tiene la responsabilidad de exigir el cumplimiento de los acuerdos en materia de empleo a las distintas administraciones públicas y los gestores públicos deben asumir su responsabilidad.

En este sentido, ambos sindicatos exigen responsabilidades y sanciones ejemplares para evitar que esto siga sucediendo.

Los retrasos en los procesos de estabilización (en muchos de los casos ni siquiera han convocado la totalidad de las plazas), de las OEP, el envejecimiento de las plantillas y la falta de renovación, junto a la pérdida del empleo público por la limitación de la tasa de reposición, son los principales problemas, algo que las organizaciones sindicales venimos denunciando.

En menos de diez años, desaparecerá de media el 30 % de la plantilla actual en el conjunto de las administraciones públicas. Por ello, es necesario dar estabilidad y proceder al rejuvenecimiento de las plantillas, a la vez de recuperar empleo público perdido, para mejorar los estándares de calidad de los servicios públicos.

PROMOCIÓN INTERNA, CARRERA PROFESIONAL Y MOVILIDAD

En materia de empleo público, otro de los grandes incumplimientos es la plena implantación de la carrera profesional en todas las administraciones públicas, así como garantizar el acceso a la promoción interna (son cada vez más escasas las plazas que salen a la OEP) o la movilidad (traslado).

JUBILACIÓN PARCIAL

El Gobierno es responsable de la parálisis de la jubilación parcial del personal laboral del sector público.

CCOO y UGT, venimos demandando una solución que recupere de manera inmediata la jubilación parcial para el personal laboral y la plena implantación para el personal funcionario y estatutario.

Hemos manifestado que, estando de acuerdo con el contrato de relevo indefinido, como hemos defendido y acordado desde nuestras Confederaciones, al suponer estabilidad y calidad en el empleo, había que haber dado una solución para el sector público, algo imprescindible y que no admite más demora.

Hay que recordar que es uno de los grandes incumplimientos del Gobierno, al tener firmado con ambas organizaciones la implantación de la jubilación parcial para el personal funcionario y estatutario, materia incluida en el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI.

En este sentido, UGT Servicios Públicos y el Área Pública de CCOO exigimos al Gobierno que se sienta de forma urgente a negociar una solución definitiva para recuperar la jubilación parcial del personal laboral e implantarla en el ámbito funcional.

PERSONAL ACOGIDO AL RÉGIMEN DE CLASES PASIVAS

Hay que garantizar la mejora de los haberes reguladores del personal acogido al régimen de clases pasivas, hay que solucionar de una forma definitiva las pensiones del personal funcionario de clases pasivas.

CLASIFICACIÓN PROFESIONAL Y CUMPLIMIENTO DEL ARTÍCULO 76 DEL EBEP

Desde UGT Servicios Públicos y el Área Pública de CCOO, exigimos al Gobierno el cumplimiento íntegro del Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI también en lo referente a la **clasificación profesional del personal al servicio de las administraciones públicas**, en el marco del **artículo 76 del EBEP** y conforme al **Sistema Español de Cualificaciones Profesionales**.

En particular, reclamamos la **creación efectiva del Grupo B** y la correcta **adscripción del personal titulado de formación profesional de grado superior**, así como que el personal con titulación de grado medio de FP se ubique en el **Grupo C1**. Es inadmisibles que estos colectivos continúen encuadrados en subgrupos que no reconocen ni su nivel de cualificación ni su aportación a los servicios públicos.

La inacción en esta materia **perpetúa una situación de injusticia profesional**, y miles de trabajadores y trabajadoras ven bloqueadas sus posibilidades de desarrollo profesional, promoción y reconocimiento salarial.

La implementación del nuevo modelo de clasificación es un **compromiso firmado por el Gobierno** y debe desarrollarse de manera inmediata, negociada y participada, como parte sustancial de la **modernización de las Administraciones Públicas** y del impulso a la **calidad del empleo público**.

CONDICIONES DE TRABAJO Y NUEVO ACUERDO

Del Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI aún quedan otras materias que no se han cumplido, como la jornada de 35 horas en la Administración General del Estado, los compromisos adquiridos con el personal del servicio exterior **o la plena implantación del modelo de clasificación profesional conforme al actual marco de cualificaciones profesionales**.

La transformación digital y medioambiental junto a la modernización de las administraciones públicas y las políticas de igualdad, son una asignatura pendiente de este país, y tienen un impacto directo en el empleo público, y por ende, en la prestación de los servicios públicos, por lo que son materias que tienen que formar parte de un nuevo acuerdo.

Por ello, instamos al Gobierno a culminar los acuerdos alcanzados con las organizaciones firmantes, y a iniciar la negociación del nuevo acuerdo que garantice un empleo de calidad y unas dignas condiciones salariales y laborales para los más de tres millones y medio de empleadas y empleados públicos.