

El BOE publica el Acuerdo Marco por la mejora del empleo público

El área de Administración General del Estado de CSIT UNIÓN PROFESIONAL informa que ha sido publicada la Resolución que contiene el Acuerdo Marco por la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía.

En este enlace podéis ver la publicación, en el BOE, de dicha Resolución, de 22 de enero de 2026, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el Acuerdo Marco para la mejora del empleo público y el servicio a la ciudadanía.

Como ya informamos desde CSIT UNIÓN PROFESIONAL, en noviembre se aprobó un incremento total del 11,4 % en las Retribuciones, para el periodo 2025-2028:

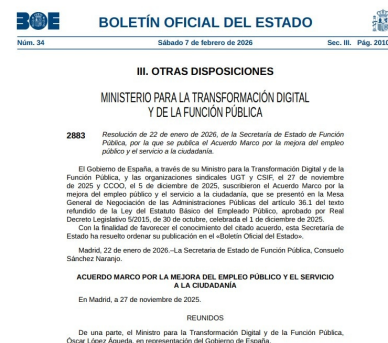
- **2025:** 2,5 % fijo. Se abona con efectos retroactivos desde el 1 de enero.
- **2026:** 1,5 % fijo + cláusula de revisión salarial del 0,5 % adicional, si el índice de precios al consumo (IPC) iguala o supera el 1,5 %, que se pagaría en el primer trimestre de 2027, con carácter retroactivo.
- **2027:** 4,5 % fijo.
- **2028:** 2 % fijo, sobre las retribuciones ya incrementadas en 2027.

No podrán, en ningún caso, ser compensados ni absorbidos. Además de la subida salarial, en dicho Acuerdo, se contemplan otras medidas de diversa naturaleza, se establecen otra serie de medidas en materia de empleo público y condiciones laborales.

AGILIZACIÓN Y MEJORA DE LOS PROCESOS SELECTIVOS

Se comprometen a **adaptar los procesos a la transformación digital**, reducir los tiempos de selección sin perder rigor, y reforzar la planificación estratégica de recursos humanos, con las siguientes medidas:

- **Planificación plurianual de personal** basada en diagnósticos reales y previsión de jubilaciones.
- **Reducción de plazos** en oposiciones y toma de posesión.
- **Publicación de calendarios** para dar más seguridad a aspirantes.
- **Actualización de bases y pruebas**, adecuándolas a competencias actuales y al modelo educativo.
- **Territorialización** de procesos en la AGE, para mayor eficiencia.
- **Profesionalización de tribunales**, con formación y herramientas digitales.
- **Simplificación administrativa y automatización** mediante plataformas digitales.



- **Refuerzo de becas y ayudas** para opositores, favoreciendo la igualdad.
- **Nuevo modelo de oferta de empleo**, más estratégico y ligado a la gestión de recursos humanos.
- **Incremento de plazas en territorios con dificultades** para cubrir vacantes.

PROMOCIÓN INTERNA, DESARROLLO PROFESIONAL Y PROVISIÓN DE PUESTOS DE TRABAJO

Se impulsará un **modelo de promoción interna distinto del turno libre**, se ajustará a la demanda real y a las titulaciones del personal, favoreciendo la retención del talento.

Se estudiarán itinerarios de carrera más ágiles, con formación homologada, que faciliten la promoción y la movilidad entre administraciones.

Se promoverá:

- Identificar necesidades estructurales de personal y **aprovechar el talento existente**.
- **Procesos específicos de promoción interna**, con formación en nuevas competencias y actualización normativa y tecnológica.
- Adaptar la clasificación profesional de puestos a las funciones reales y requisitos formativos.
- Proyectos piloto de promoción interna.
- **Potenciar el concurso de méritos** como vía habitual de provisión de puestos.
- Ampliar la formación de apoyo para preparar la promoción interna.

Estas medidas deberán **desarrollarse en un grupo de trabajo específico**.

IGUALDAD Y NO DISCRIMINACIÓN

- Se refuerza el compromiso con la igualdad, la no discriminación y la creación de entornos laborales seguros.
- Las AA.PP. actualizarán y aplicarán planes de igualdad, medidas de transparencia salarial y protocolos contra el acoso y la violencia de género.
- Se impulsarán políticas de protección para personas LGTBI+.
- Se garantizará la igualdad de oportunidades para personas con discapacidad.

SERVICIOS PÚBLICOS, ATENCIÓN A LA CIUDADANÍA Y EMPLEO PÚBLICO

- Se prioriza **reforzar la atención directa a la ciudadanía** con más personal y mejores recursos.
- Se impulsarán **oficinas presenciales**, junto con atención telefónica y digital, con especial apoyo a personas vulnerables y reduciendo la brecha digital.
- Se garantizará una **cobertura equilibrada** en todo el territorio.
- Se pondrá en marcha y se desarrollará el **Observatorio del Empleo Público**.

SALUD LABORAL, BIENESTAR Y PREVENCIÓN DE RIESGOS PSICOSOCIALES

- Se prestará **especial atención a los riesgos psicosociales**, climatología adversa y nuevos factores que afectan

al bienestar del personal.

- Promoción de una **política preventiva activa**, actualizando planes de prevención y garantizando recursos suficientes para mantener condiciones de trabajo dignas y seguras.
- Se brindará una protección especial al personal que atiende directamente a la ciudadanía, mediante protocolos contra agresiones, apoyo psicológico y un seguimiento posterior a cualquier situación conflictiva.
- Se integrará la perspectiva de salud laboral en la planificación de recursos humanos, la formación y la organización del trabajo, fomentando entornos seguros y adaptados al clima y a las nuevas tecnologías.

MEDIDAS COMPLEMENTARIAS PARA LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS

- **Actualización y ampliación de permisos** para favorecer la conciliación, la atención a situaciones urgentes familiares, razones de fuerza mayor y casos de vulnerabilidad, además de revisar los permisos por cuidado de hijos con enfermedades graves.
- **Aumento de las indemnizaciones** por razón de servicio y de los complementos de residencia e insularidad.
- **Mejoras en el mutualismo administrativo**, garantizando equidad y calidad asistencial sin pérdidas de prestaciones ni atención sanitaria. Revisión del régimen de clases pasivas, comparándolo con la Seguridad.

RESPONSABILIDAD SOCIAL EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Debe actuarse con compromiso hacia la sostenibilidad y con instituciones públicas ejemplares, eficientes y transparentes. Se integrarán criterios sociales, laborales y ambientales en la contratación pública.

FORMACIÓN Y CAPACITACIÓN DE LOS EMPLEADOS PÚBLICOS EN COMPETENCIAS DIGITALES E INTELIGENCIA ARTIFICIAL

- La transformación digital exige **adaptar al personal público**, ante retos como el relevo generacional y la necesidad de nuevas competencias.
- Se creará un **Plan de Competencias Digitales** con formación básica, intermedia y avanzada para mejorar el uso de herramientas digitales e incluirá formación en inteligencia artificial, su funcionamiento, riesgos y uso ético.
- Se promoverán los **derechos digitales del personal**: protección de datos, supervisión humana, uso seguro de tecnologías y desconexión digital.

Desde nuestro Área, realizamos varias reflexiones sobre el Acuerdo y ojalá, muchas de las medidas del Acuerdo, no se conviertan en papel mojado...:

En cuanto a retribuciones, reiteramos que **los empleados públicos de la AGE, son los peor retribuidos del conjunto de las AA.PP.** y muchos rozan el Salario Mínimo Interprofesional.

Respecto la **agilización de los procesos selectivos**, por poner algunos ejemplos, aún hay procesos selectivos a Cuerpos Generales como el Auxiliar Administrativo de la OPE del 2024, que sigue sin resolverse o las OPEs de personal laboral del IV Convenio, ni siquiera, se han convocado las de 2023-2024.

Sobre la **promoción interna y desarrollo profesional**, la teoría es muy bonita, pero en la práctica llevan años sin convocar concursos unitarios para personal funcionario, muchas de las plazas ofertadas para promoción

sin convocar concursos unitarios para personal funcionario, muchas de las plazas ofertadas para promoción interna a Cuerpos Generales quedan desiertas. Además, desde que entró en vigor el IV Convenio, nunca se han publicado las 4 fases del CAP y como mucho 2 convocatorias del CAII para el personal laboral del IV Convenio, y no hablemos de la inexistente posibilidad de desarrollo profesional del personal laboral fuera de Convenio. Tampoco el número de plazas de promoción interna para estatutarios de la Red Sanitaria Militar, son para tirar cohetes.

En materia de **permisos**, como ocurra como con el permiso parental para el cuidado de hijos menores de 8 años...por el que el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sancionó a España con millones de €, por incumplir la Directiva europea 2019/1158.