ACUERDO DE MEJORA DE LAS CONDICIONES PROFESIONALES DEL PERSONAL DE AEMET Y LA MEJORA DEL SERVICIO PÚBLICO

En Madrid, a 27 de marzo de 2026

Reunidas, de una parte, la Administración General del Estado, a través de la Subsecretaría del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico y la Presidencia de la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET), y de otra, las organizaciones sindicales CSIF, UGT y CCOO, en ejercicio de la representación que legalmente ostentan,

EXPONEN

Primero. La Agencia Estatal de Meteorología (AEMET) tiene encomendadas competencias esenciales de servicio público que incluyen la gestión del servicio público de meteorología del Estado, la observación y vigilancia continuada de las condiciones meteorológicas, la elaboración y difusión de información y predicciones meteorológicas y climatológicas de interés general, así como la emisión de avisos de fenómenos adversos que puedan afectar a la seguridad de las personas y los bienes materiales. Asimismo, presta servicios de apoyo meteorológico a sectores como la navegación aérea y marítima, las Fuerzas Armadas, cuerpos de seguridad, protección civil y otros organismos públicos o privados que lo requieran.

Segundo. El Real Decreto-ley 5/2026, de 17 de febrero, por el que se adoptan medidas urgentes en respuesta a los daños causados por diversos fenómenos meteorológicos adversos contempla en su disposición adicional sexta el refuerzo de plantillas para reforzar la lucha contra las emergencias climáticas en una serie de organismos entre los que se incluye la Agencia Estatal de Meteorología (AEMET), así como una Oferta de Empleo Público Extraordinaria.

Tercero. AEMET se encuentra en un proceso de modernización en el marco de su Plan Estratégico 2025–2029, que requiere adaptar su estructura organizativa y su Relación de Puestos de Trabajo a las nuevas necesidades operativas y tecnológicas, así como reforzar la robustez de sus servicios.

Cuarto. Con fecha 27 de noviembre de 2025 se firmó un Acuerdo Marco por la Mejora del Empleo Público y el Servicio a la Ciudadanía. Este Acuerdo incluye compromisos de mejora de las condiciones laborales y retributivas, así como medidas de modernización del empleo público y gestión de recursos humanos. Concretamente, se incluyen medidas relativas a reforma de los procesos selectivos (más ágiles, planificados y orientados a competencias), impulso de la promoción interna, carrera profesional y provisión de

BORRADOR

puestos, así como planificación estratégica de plantillas y reducción de la temporalidad. Por ello, todos estos ámbitos deberán desarrollarse en el marco de ese Acuerdo Marco.

Quinto. Con fecha 19 de marzo de 2026, las organizaciones sindicales comunicaron formalmente la convocatoria de huelga en el ámbito de AEMET, tras un proceso previo de movilizaciones, en relación con las condiciones laborales y retributivas, el refuerzo de recursos humanos, la adecuación de las clasificaciones profesionales y la garantía del servicio público. Desde la convocatoria de la huelga, ambas partes han mantenido reuniones con el objetivo de alcanzar una solución negociada compatible con la adecuada prestación del servicio público. Como resultado de dicho proceso, las partes han alcanzado un conjunto de acuerdos que permiten atender, de forma progresiva y equilibrada, las reivindicaciones planteadas y posibilitan la desconvocatoria de la huelga.

Sexto. Las partes manifiestan su voluntad de consolidar un marco estable de relaciones laborales basado en la buena fe y el diálogo para el refuerzo y la mejora de la calidad del servicio público que presta Aemet a la sociedad.

En virtud de lo anterior, las partes acuerdan suscribir el presente Acuerdo, que se regirá por las siguientes cláusulas:

Cláusula 1. Objeto

El presente Acuerdo tiene por objeto el establecimiento de un marco de compromisos que permitan la mejora de las condiciones profesionales del personal de Aemet y la mejora de la calidad y la robustez en la prestación del servicio público.

Cláusula 2. Refuerzo de recursos humanos

La Administración se compromete a ejecutar una Oferta de Empleo Público extraordinaria para los cuerpos meteorológicos, que se aprobará conjuntamente con la Oferta de Empleo Público ordinaria de 2026.

Con ello, en 2026, las plazas totales ofertadas para los cuerpos meteorológicos ascenderán a 342 plazas, de las cuales 280 son de acceso libre según el siguiente cuadro:

CUERPO O ESCALA	2026		2026 EXTRAORDINARIA	
	NUEVO INGRESO	PROMOCIÓN INTERNA	NUEVO INGRESO	PROMOCIÓN INTERNA
Subgrupo A1				

BORRADOR

1400	SUPERIOR DE METEOROLOGOS DEL ESTADO	55	15	33	15
1416	DIPLOMADOS EN METEOROLOGIA DEL ESTADO	50	16	37	16
1429	OBSERVADORES DE METEOROLOGIA DEL ESTADO	65		40	

Cabe destacar, además, que en las últimas tres ofertas de empleo público se han ofertado más de 500 plazas para los cuerpos meteorológicos.

Asimismo, en la OEP 2026 se solicitará la incorporación de más de 100 plazas de personal de otros cuerpos, incluyendo ingenieros de distintas especialidades, profesionales de tecnologías de la información y las comunicaciones y cuerpos generales entre otras, así como 40 plazas de personal laboral.

En los años 2027 y 2028 la Administración se compromete a continuar el refuerzo de los efectivos de su plantilla en cifras similares a la OEP ordinaria de 2026, con el objetivo de ir incrementando progresivamente la plantilla neta de la Agencia.

Estas OEP vendrán acompañadas de concursos de traslados y otras medidas de movilidad, como la utilización del cambio de adscripción de puestos de trabajo conforme al artículo 61 del RD 364/1995, procesos de provisión periódicos que garanticen cobertura real de los puestos, estabilidad y planificación del relevo generacional, de forma que antes de la incorporación de nuevo personal puedan atenderse en la medida de lo posible las demandas de movilidad del personal existente.

Cláusula 3. Refuerzo de la Relación de Puestos de Trabajo

La Administración se compromete a impulsar la modificación de la Relación de Puestos de Trabajo para adaptarla a las necesidades de AEMET y favorecer la carrera profesional de cada uno de sus colectivos. En este sentido, se está tramitando la creación de más de 140 nuevas plazas de niveles 18 a niveles 26, con la siguiente distribución:

- 45 puestos de N-18
- 50+7 puestos de N-22
- 1 puesto N-24 para la jefatura del ACC de Palma
- 15 puestos de N-26 para el grupo A1/A2 en unidades operativas.
- 8 niveles de N-26 del grupo A-1

BORRADOR

- 22 puestos de estructura de N-26 estructura de servicios centrales.

De cara al futuro, la Administración se compromete a continuar trabajando para la creación de nuevos puestos que impulsen la carrera profesional de los cuerpos de A2 y C1, garantizando que la creación de puestos a los que pueda acceder cada grupo (A1, A2 y C1) sea proporcionada.

Cláusula 4. Compromisos en materia retributiva

La Administración se compromete a implantar un complemento de productividad adicional por cumplimiento de objetivos dirigido preferentemente al personal a turnos con una cuantía anual superior a 800.000 €.

Adicionalmente, la Administración asume el compromiso de solicitar una productividad anual adicional no inferior a 600.000 € con objeto de que también el personal de oficina que actualmente no percibe complemento de productividad, pueda percibirla.

Estas productividades deberán tener efectos durante el año 2026.

Este complemento se aplicará una vez definidos los criterios de asignación, que serán individualizados por cada perfil profesional y que deberán quedar definidos antes del 1 de octubre de 2026.

En el marco del Grupo de Trabajo en Aemet se iniciará una negociación sobre el reparto de la cuantía de productividad ordinaria y su periodicidad.

Asimismo, la Administración se compromete a impulsar el reconocimiento de complementos al personal laboral en los términos del Convenio Colectivo.

Cláusula 5. Formación.

La Administración se compromete a aumentar el número de horas de formación que se reconozcan como tiempo de trabajo en el marco de la negociación del Calendario Laboral. El 100% de la formación obligatoria y hasta 25 horas de formación voluntaria oficial serán consideradas como tiempo de trabajo, de acuerdo con la Resolución de Jornada y Horarios de 2019 y siempre que sean compatibles con la prestación del servicio.

Se promoverán planes formativos continuos y adecuados a cada especialidad, incluidos los vinculados a nuevas herramientas, automatización, digitalización e inteligencia artificial.

BORRADOR

Además, la futura automatización debe ser una oportunidad para la promoción, la especialización y la adaptación ordenada del personal. Por ello, la Administración se compromete a implementar itinerarios formativos en estas materias, incluidos aquellos que vayan destinados a favorecer la promoción interna.

Cláusula 6. Evaluación del desempeño

La Administración se compromete a implementar progresivamente un sistema transparente y objetivo de evaluación del desempeño, de acuerdo con lo establecido en el Acuerdo Marco por la Mejora del Empleo Público y el Servicio a la Ciudadanía firmado con fecha 27 de noviembre de 2025.

Cláusula 7. Carrera horizontal

En el marco de las medidas que sobre esta materia se aprueben en la Administración General del Estado, la Administración se compromete a impulsar la carrera horizontal en AEMET.

Cláusula 8. Compromisos en relación al Reglamento de Horarios Especiales

Las partes se comprometen a realizar todo el esfuerzo necesario para tratar de llegar a un acuerdo sobre el texto de un nuevo Reglamento de Horarios Especiales para Aemet antes del 30 de junio de 2026.

En todo caso, y con el fin de favorecer el acuerdo, se asume el compromiso de incrementar, en el Calendario Laboral de 2026, las cuantías de compensación por excesos horarios a las establecidas en 2018.

Cláusula 9. Medidas organizativas para la mejora de la robustez del servicio de predicción operativa

Aemet aprobará una Resolución para especificar los criterios para autorización de excepciones a la duración de los turnos y establecer condiciones a la autorización del trabajo a distancia en los puestos del Sistema Nacional de Predicción, que será objeto de negociación en el marco del Grupo de Trabajo de Aemet.

Las situaciones extraordinarias se establecerán en el nuevo Reglamento de Horarios Especiales.

BORRADOR

La Administración considera que la limitación de los turnos de 24 horas únicamente para situaciones extraordinarias debería implantarse de manera inmediata, pero a petición expresa de la organizaciones sindicales, acepta posponer su aplicación al 1 de julio de 2026 con objeto de facilitar el acuerdo, ya que a esa fecha se espera que las plantillas de predicción estén completas.

En lo relativo al trabajo a distancia, en la Resolución se incluirá un periodo transitorio para el personal que se encuentre prestando servicios a fecha de 1 de marzo de 2026 y se impulsarán medidas de movilidad para facilitar la adaptación a las nuevas condiciones.

Cláusula 10. Garantía del servicio público

Las partes reconocen el carácter esencial de las funciones desarrolladas por AEMET y se comprometen a adoptar las medidas necesarias para asegurar la continuidad, calidad y fiabilidad del servicio público prestado a la ciudadanía.

La Administración se compromete a que la incorporación de personal laboral y cuerpos generales, así como la adaptación funcional derivada de la automatización, se puedan orientar a internalizar tareas y a reforzar la plantilla estructural.

Cláusula 11. Prevención de riesgos laborales

Las partes coinciden en la importancia de continuar reforzando la prevención de riesgos laborales en la organización del trabajo, promoviendo una adecuada planificación de las tareas y una asignación equilibrada de los recursos disponibles.

En este marco, la Administración impulsará medidas orientadas a la mejora de las condiciones de trabajo y a la prevención de los riesgos psicosociales.

Cláusula 12. Negociación sindical

La Administración impulsará el desarrollo de los correspondientes ámbitos de negociación, información y participación en materia de recursos humanos, de conformidad con lo previsto en la normativa vigente.

Las medidas que afecten a las condiciones de trabajo del personal, incluidas aquellas derivadas de procesos de transformación organizativa o tecnológica, se someterán a negociación, consulta o información en los órganos de representación que resulten competentes, en función de su naturaleza y alcance.

BORRADOR

En particular, las actuaciones incluidas en el Plan Estratégico de AEMET, que incidan en materias objeto de negociación, y en especial las correspondientes al Eje 6, serán tratadas en el Grupo de Trabajo de AEMET y, en su caso, en la Mesa Delegada del Ministerio, de acuerdo con lo establecido en el marco normativo aplicable.

Cláusula 13. Principio de buena fe y clima laboral

Las partes se comprometen a desarrollar las relaciones laborales en un marco de buena fe negociadora, confianza recíproca y lealtad institucional, evitando actuaciones que puedan deteriorar el clima laboral o comprometer la eficacia del servicio público.

Las organizaciones sindicales firmantes acuerdan la desconvocatoria de la huelga convocada, comprometiéndose ambas partes a la inmediata normalización de la actividad en todos los centros de trabajo.

Cláusula 14. Seguimiento del Acuerdo

A través del Grupo de Trabajo en Aemet de la Mesa Delegada del Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico se llevará a cabo el seguimiento del presente Acuerdo a través de reuniones trimestrales.

Cláusula 15. Publicidad

El presente Acuerdo será objeto de difusión interna en el ámbito de AEMET, a fin de garantizar su conocimiento por la totalidad del personal.

Cláusula 16. Entrada en vigor

El presente Acuerdo entrará en vigor el mismo día de su firma.

BORRADOR