

# AHORA, AGE

DIGNIDAD SINDICAL

ENERO-FEBRERO 2020

## BALANCE 2019:

- ▶ Fondos Adicionales: Distribuidos 2018 y 2019
- ▶ IV CÚ: Próxima conclusión del encuadramiento
- ▶ Acuerdo OEP 2019: Empleo y promoción
- ▶ Acuerdo de Estabilización de Empleo Temporal

## OBJETIVOS 2020:

- ▶ Ley de Función Pública para la AGE
- ▶ Distribución Fondos Adicionales 2020
- ▶ Carrera Horizontal (art. 17 EBEP)
- ▶ Concurso Unitario C1 y C2
- ▶ Desarrollo IVCÚ

AHORA, NOSOTRAS  
AHORA, NOSOTROS



## Completada la distribución de 32.280.000€ de Fondos Adicionales de 2018 y 2019, cumpliendo el calendario acordado por UGT

Tras la aplicación a lo largo de este año de las medidas 1, 2, 4 y 5 del Acuerdo de Fondos Adicionales, la CECIR aprobó a finales de diciembre el inicio de la aplicación de la Medida 3 del citado Acuerdo:

### **ORDENACIÓN DE LAS CUANTÍAS DE COMPLEMENTO ESPECÍFICO DESDE EL NIVEL DE COMPLEMENTO DE DESTINO 13 EN ADELANTE.**

Se trata de elevar las cuantías de complemento específico de todos aquellos puestos ocupados cuyos complementos específicos se encuentren entre dos tramos, hasta el límite superior de ellos.

La tabla de tramos de complemento específico que resulta de aplicación es la acordada en el ámbito de la Comisión de Seguimiento. **La Medida en 2018 se aplicará a los tramos correspondientes a los Niveles 13 al 17.** El importe máximo en esta Medida para estos niveles asciende a 434.662,20€, con cargo a los Fondos Adicionales de 2018.

Niveles	1º	2º	3º	4º	5º	6º
Nivel 13	4.005,40					
Nivel 14	4.157,93	4.430,58	4.687,62	4.859,89	5.102,09	5.436,41
Nivel 15	4.157,93	4.430,58	4.687,62	4.859,89	5.102,09	5.436,41
Nivel 16	4.157,93	4.430,58	4.707,29	4.918,48	5.365,50	5.851,51
Nivel 17	4.157,93	4.430,58	4.634,77	4.941,23	5.480,30	5.761,07

La Medida en 2019 se aplicará a los tramos correspondientes a los Niveles 18 a 25. El importe máximo asciende a 1.507.820,46€ con cargo a los Fondos Adicionales de 2019.

Niveles	1º	2º	3º	4º	5º	6º
Nivel 18	4.157,93	4.430,58	4.707,29	4.972,45	5.365,50	5.851,51
Nivel 19	4.430,58	4.859,89	6.214,95	6.888,49	7.502,53	8.181,95
Nivel 20	4.430,58	4.859,89	5.480,30	5.867,05	6.285,30	6.493,06
Nivel 21	4.430,58	5.079,69	6.214,95	6.888,49	7.502,53	8.181,95
Nivel 22	4.430,58	4.859,89	5.480,30	5.867,05	6.285,30	6.568,59
Nivel 23	4.430,58	5.079,69	6.214,95	6.449,31	7.502,53	7.769,44
Nivel 24	4.859,89	5.548,97	6.449,31	6.888,49	7.502,53	8.051,61
Nivel 25	6.449,31	7.502,53	8.051,61	8.617,91	9.532,25	10.604,51

Los **critérios** que se han seguido para la ordenación de los complementos específicos son los siguientes:

1. Disponibilidad presupuestaria limitativa y anualizada.
2. **Los mínimos establecidos ya por subgrupo que se establecieron en la Medida 2 del Acuerdo.**
3. Las cuantías de complemento específico modales en cada distribución por nivel.
4. Evitar distorsiones graves de puestos normalizados de la estructura retributiva.
5. La progresividad incremental en la sucesión de los tramos y los niveles.
6. La distintividad de los niveles impares dentro de la administración.

**Conclusión:** Se han eliminado en torno a 220 cuantías de complemento específico (un 20% de las cuantías existentes en el ámbito de la AGE).

## IV CÚ: ENCUADRAMIENTO

A punto de finalizar la labor del Grupo de Encuadramiento, **el trabajo** realizado ha pasado a las **Subcomisiones Paritarias** para **documentar** las **disfunciones** detectadas según la información aportada por los distintos Departamentos, además de poder aflorar otras disfunciones no informadas por los Ministerios en la documentación inicial, **y devolver** finalmente **el mismo** a la **Comisión Paritaria**. **Como UGT ha defendido**, y muy a pesar de algunos, **no terminará siendo aprobada ninguna disfunción que no esté acreditada objetivamente**. Quedaría aun **pendiente la asignación de familia y/o especialidad de colectivos concretos** que serán tratados en el seno de la Comisión Paritaria. En esta situación, lo previsible sería **aprobar el encuadramiento del IV CÚ** en el **Pleno de la Comisión Paritaria de enero**.

Los bandazos de dirección realizados por Función Pública han provocado un modelo de trabajo cambiante sin acordar con la parte social. **UGT** cree que la Administración ha evidenciado una falta de coherencia y de criterio que nos ha alejado de la realización de un trabajo práctico y eficaz.

**UGT** entiende que, si además de realizar un volcado de datos, el objetivo era detectar y corregir las disfunciones existentes en los Ministerios, el trabajo se tenía que haber efectuado de manera inversa, de subcomisiones paritarias a la **Comisión Paritaria**, y que ésta realizara su estudio y análisis para adoptar una **decisión final** sobre **Encuadramiento** en el ejercicio de su competencia.

**Lo sucedido** hasta el momento ha sido un ir y venir continuo que ha generado conflictos y **ha retrasado el objetivo principal**, encuadrar al personal en su grupo, familia profesional y especialidad para **poner en funcionamiento, por fin, el IV CÚ** y **actualizar las retribuciones de los trabajadores desde el 1 enero de 2019**.

**DESDE UGT YA AVISAMOS QUE LO ANTERIOR IBA A RETRASAR TODO EL PROCESO Y SERVIR DE EXCUSA PARA NO PAGAR LO ADEUDADO A LOS TRABAJADORES, AUNQUE NO EXISTAN RAZONES OBJETIVAS PARA ELLO.**

Aunque la Administración ha hecho oídos sordos, **UGT ha continuado reivindicando sin descanso la actualización de las retribuciones que el Personal Laboral del ámbito del Convenio Único**, como consecuencia de la firma del IV CÚ, **tiene que percibir desde el 1 de enero de 2019.**

Sin embargo, el retraso continuado por parte de Función Pública a la hora de abordar y concluir los trabajos de Encuadramiento del personal en los nuevos Grupos Profesionales del IV Convenio Único ha sido la excusa perfecta para que los trabajadores aun no perciban el salario que les corresponde. La consecuencia es que la **deuda** que la AGE acumula respecto a su Personal Laboral del CÚ es cuantiosa y debería ser motivo de sonrojo. No existen razones objetivas, el encuadramiento no debería haber sido impedimento dado que no hay diferencias salariales entre las distintas especialidades

A continuación, presentamos un cuadro resumen con los **atrasos** que corresponden a cada trabajador, **en cómputo anual**, según el Grupo Profesional de referencia.

<b>GRUPOS G1 o M3</b>	<b>428,14 Euros</b>
<b>GRUPOS G2 o M2</b>	<b>424,62 Euros</b>
<b>GRUPOS G3 o M1</b>	<b>524,61 Euros</b>
<b>GRUPOS G4 o E2</b>	<b>984,41 Euros *</b>
<b>GRUPO E1</b>	<b>1.363,45 Euros *</b>

**De los atrasos detallados** en el cuadro anterior, hay que tener en cuenta que al personal de los **Grupos G4 o E2** que perciben actualmente el **CSP A3** habrá que **descontar** de su total **\*487,20 € (atrasos 497,21 €)** y el **Grupo E1**, de la misma manera, percibe actualmente el **CSP A3**, habrá que **descontar** de su total **\*433,80 € (atrasos 929,65 €)** por salario ya percibido, al integrarse el **CSP A3** a su salario base.

## TURNO LIBRE 11.338 PLAZAS – PROMOCIÓN INTERNA 8.350

En **Marzo** de 2019, la Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo, alcanzó un **Acuerdo** Administración - Sindicatos en materia de **Empleo Público**.

**UGT se había planteado** con motivo de la negociación de la OEP - 2019 **dos objetivos** fundamentales:

1. El **rejuvenecimiento y redimensión de las plantillas** a través del nuevo ingreso (turno libre).
2. Estimular la **carrera profesional** de las y los empleados públicos (promoción interna).

**UGT valora positivamente este Acuerdo** en tanto que mejora los servicios públicos y es satisfactorio para las empleadas y empleados públicos y para el conjunto de la ciudadanía.

Hay que significar que la OEP 2019 crea empleo neto: **11.338 plazas** alcanzará en 2019 el **turno libre para paliar una pérdida de 8.979 efectivos** durante 2018. El II Acuerdo permitía incorporar adicionalmente un número de efectivos equivalente al 5% en los sectores que requieran un refuerzo adicional. Es una OEP motivadora porque contiene una **oferta de promoción interna potente** que abre posibilidades de progresión en la carrera profesional.

	Acceso Libre		TOTAL	Promoción interna
	OEP	BREXIT		
A1	1.959	5	<b>1.964</b>	<b>706</b>
A2	2.598	269	<b>2.867</b>	<b>1.727</b>
C1	3.251	100	<b>3.351</b>	<b>3.760</b>
C2	916		<b>916</b>	<b>1.500</b>
Personal Laboral CU	1.834		<b>1.834</b>	<b>510</b>
Personal Laboral otro Convenio	397	9	<b>406</b>	<b>147</b>
	<b>10.955</b>	<b>383</b>	<b>11.338</b>	<b>8.350</b>

Comparando las OEPs de 2018 y 2019, hay un sensible incremento tanto en turno libre (10.501 plazas en el 2018 y 11.338 en el 2019) como en promoción interna (5.977 plazas en el 2018 y 8.350 en el 2019).

## UGT FIRMA EL ACUERDO SOBRE DESARROLLO DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN DEL EMPLEO TEMPORAL EN EL AMBITO DE LA AGE

Con este Acuerdo se abre el camino que deben recorrer las diferentes convocatorias de plazas de personal funcionario y laboral y **se pretende acabar con la precariedad en el empleo**, que si bien no alcanzaba el 8% en su conjunto en la AGE, tenía organismos con una importante carga de temporalidad (**SEPE, CSIC, OPI's**, entre otros).

Se **valora el tiempo trabajado por el personal interino**, se simplifican los procesos selectivos y se establecen los procedimientos básicos que deben regir todas las convocatorias a desarrollar, los programas y los plazos a cubrir.

La **convocatoria previa de concursos de traslados dirigidos** en aquellos ámbitos que sea necesario, completa un Acuerdo que abarca a todo el personal de la AGE.

La firma de este Acuerdo por parte de **UGT** supone un compromiso de continuidad de trabajo en el futuro de los procesos, una implicación en el desarrollo de los programas, y vigilancia de la coordinación de las convocatorias de turno libre y estabilización, que permitan mantener y aumentar el empleo público, acabando con la precariedad y rejuveneciendo las plantillas al permitir mayor número de plazas directas al turno libre.

Hay que resaltar la importancia de **firmar Acuerdos** con la Administración que obliguen al cumplimiento de los compromisos asumidos, que hagan realidad la negociación y el esfuerzo que el trabajo sindical pone para **conseguir sus objetivos**, entre ellos, **el empleo digno, la carrera profesional y la movilidad**.

**NO ES EL FIN DE UN PROCESO – ES EL PRINCIPIO**

**Desde UGT estaremos vigilantes para que se cumplan todos los compromisos firmados.**

Funcionarios			UGT			
	2015	2019	DEL. 2015	%	DEL. 2019	%
<b>AGE</b>	1545	1628	<b>220</b>	14,24	<b>373</b>	22,91
AEAT	595	586	72	12,10	<b>96</b>	16,38
Admón. Just	295	286	24	8,14	<b>27</b>	9,44
P. Exterior	88	84	15	17,05	<b>20</b>	23,81
P. Estatutario	83	83	11	13,25	<b>8</b>	9,64
P. Docente	46	46	13	28,26	<b>15</b>	32,61
<b>Total</b>	2652	<b>2713</b>	355	13,39	<b>539</b>	<b>19,87</b>

Laborales			UGT			
	2015	2019	DEL. 2015	%	DEL. 2019	%
<b>Convenio Único</b>	1062	1027	<b>281</b>	27,44	<b>326</b>	31,74
AEAT	155	107	31	20,00	<b>27</b>	25,23
CAPN	34	34	8	23,53	<b>5</b>	14,71
BOE	13	9	4	30,77	<b>4</b>	44,44
CNMC	22	22	9	40,91	<b>9</b>	40,91
<b>Total</b>	1286	<b>1199</b>	333	26,68	<b>371</b>	<b>30,94</b>

MGNAGE			UGT			
	2015	2019	DEL. 2015	%	DEL. 2019	%
FUNCIONARIOS	2652	2713	355	13,39	<b>539</b>	<b>19,87</b>
LABORALES	1286	1199	333	26,68	<b>371</b>	<b>30,94</b>
<b>TOTAL</b>	3938	<b>3912</b>	688	17,64	<b>910</b>	<b>23,26</b>

## REPRESENTACION MESAS DE NEGOCIACIÓN

MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN AGE (Art. 36.3 EBEP)		
SINDICATO	%	
	2015	2019
CSIF	36,4	34,3
<b>UGT</b>	<b>27,6</b>	<b>32,0</b>
CCOO	32,6	30,9
CIG	2,2	2,0
ELA	1,2	0,9
	100	100

CONVENIO ÚNICO		
SINDICATO	%	
	2015	2019
<b>UGT</b>	<b>32,48</b>	<b>37,06</b>
CCOO	34,92	32,52
CSIF	28,71	28,32
CIG	2,11	2,10
ELA	1,7	
	100	100

En relación a los PGE de 2020 y en el marco del Acuerdo Fondos Adicionales, un 0,30% de la masa salarial (aproximadamente 22-24 millones de euros), **UGT** y el resto de organizaciones sindicales firmantes de dicho pacto tendrán que negociar la continuación de la medida de **ordenación** de las tablas de **tramos de complementos específicos** para **favorecer** el establecimiento de la **carrera horizontal** del personal funcionario, y el desarrollo de las restantes medidas contempladas en el referido acuerdo:

- a) Revisión de las **retribuciones complementarias** en el marco del **IVCÚ**, al objeto de garantizar la homogenización del sistema y desarrollo de la carrera profesional para el personal laboral del convenio.
- b) Elevación de los niveles mínimos de complemento de destino de personal funcionario en ámbitos de la **salud** y la **ingeniería**, para hacer más del empleo público una alternativa laboral más atractiva en estos sectores.
- c) Reclasificación a nivel de complementos de destino 17 de los puestos de trabajo en las oficinas de **atención a la ciudadanía** en el ámbito de la **Seguridad Social**, como ya ha ocurrido con otros organismos encuadrados en la medida 4 del Acuerdo, y con efectos retroactivos al 1 de enero de 2018.
- d) Mejora del complemento específico en puestos de trabajo de atención al público en **lenguas cooficiales**, siempre que acrediten la titulación exigida en dicho idioma.

*Los Acuerdos alcanzados hasta ahora permiten que recuperemos derechos y mejoremos en nuestros salarios. Pero UGT no está satisfecha solo con esto. Por eso marcamos entre nuestros objetivos para el cuatrienio 2020-2023, en relación con el personal funcionario, la elaboración de una LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE LA AGE*

La **CARRERA HORIZONTAL** (Art. 17 EBEP) es una de nuestras principales metas, con un sistema que podría contar con 5 tramos o categorías, fijándose la remuneración a cada uno de ellos y siendo los ascensos consecutivos.

Se deberá realizar para ello una evaluación objetiva, valorando méritos relacionados con la **EXPERIENCIA ADQUIRIDA** fundamentalmente.

Las bases para lograr este objetivo se sentarán en 2020, por UGT y CCOO firmantes del Acuerdo, con la **ORDENACIÓN DE LOS COMPLEMENTOS ESPECÍFICOS**, reflejado en el Acuerdo de fondos adicionales 2018-2020.

- **RPTs** claras que tengan en cuenta básicamente *competencias, funciones y tareas*.
- La **formación**, conectada con la planificación estratégica de los RRHH, con el diseño de la carrera profesional y con las tareas reales de las y los empleados, es un elemento permanente de perfeccionamiento.
- Creemos en la **promoción** vertical, lo que significa que el **GRUPO B** tiene que cubrirse.
- Se regularán los criterios para poder desempeñar puestos a **libre designación** y en **comisión de servicio**.
- Y teniendo siempre en cuenta la **TRANSPARENCIA** y **ÉTICA PÚBLICA**.

El pasado mes de diciembre tuvo lugar una nueva reunión del Grupo de Trabajo de Movilidad en Función Pública para avanzar en la concreción de la tramitación de un concurso de **traslados unitario** de méritos para **personal funcionario de los subgrupos C1 y C2 de la AGE**, tal y como dispone el artículo 40.2 del RD 364/95 y el precepto decimotercero del Primer Acuerdo de Movilidad de la Administración General del Estado.

**UGT denuncia** a la Subdirección General de Gestión de Procedimientos de Personal por la intencionada e **injustificable demora** en el comienzo de la negociación de las bases de este concurso de traslados, más teniendo en cuenta que el Primer Acuerdo de Movilidad de 16 de noviembre de 2018, fijaba la tramitación inminente de este proceso. Recordamos a la Administración que el último concurso unitario data del año 2003 y es necesario recuperar la periodicidad anual en las convocatorias de estos procesos para facilitar la movilidad del personal funcionario de la AGE.

Teniendo en cuenta que ya tuvimos una reunión previa donde se fijaron algunos parámetros, **UGT** ha sido el **único sindicato** que **ha aportado una propuesta detallada de baremo**, con la intención de obligar a la Administración a una mayor celeridad en la convocatoria de este concurso de traslados.

APARTADO	PORCENTAJE
GRADO PERSONAL	10%
TRABAJO DESARROLLADO	10%
ANTIGÜEDAD	40%
CONCILIACIÓN	15%
FORMACIÓN	10%
MÉRITOS ESPECÍFICOS	15%
TOTAL	100%

### HOMOGENIZACIÓN DEL SISTEMA COMPLEMENTARIO

Para **UGT** las **retribuciones complementarias** se deben establecer de manera **homogénea, objetiva y completa**, de forma que no se generen agravios entre el personal de los distintos centros y departamentos. Es necesario acabar con la transitoriedad que todavía perdura a través de disposiciones que establecen condiciones diferentes en función del convenio de origen de procedencia.

Por ello hemos negociado que el **25% de los Fondos Adicionales** resultantes de la ley de los PGE del conjunto de la AGE para el año **2020** se destinarán a la revisión de las retribuciones complementarias del IVCÚ, para la homogenización del sistema y desarrollo de la carrera para el personal del convenio.

### DESARROLLO DEL ACUERDO DE FUNCIONARIZACIÓN VOLUNTARIA (ANEXO II)

*“Las partes firmantes de este Convenio acuerdan, asimismo, negociar los criterios generales de los procesos de cambio de régimen jurídico a personal funcionario de carrera del personal laboral descrito en el Anexo II del citado texto, que contendrán, en todo caso, los siguientes aspectos:*

- 1.– Tipo de proceso selectivo a desarrollar para la conversión del personal laboral a personal funcionario de carrera.*
- 2.– Valoración de la experiencia y servicios prestados por los trabajadores y trabajadoras en el ámbito del Convenio único.*
- 3.– Mecanismos a aplicar para garantizar la permanencia en la localidad de destino del personal objeto del cambio de régimen jurídico, así como el mantenimiento de las retribuciones de los puestos de origen”*

### JUBILACIÓN PARCIAL

El **IVCÚ** establece el derecho para el año 2021. Desde **UGT** vamos a apostar porque sea con contrato fijo de relevo, puesto que la reducción ordinaria de jornada puede alcanzar el 75% si el contrato de relevo es indefinido y a jornada completa.

Recientemente celebramos una Jornada de Igualdad en el sector AGE con los representantes de las Mesas Delegadas. Desde la **FeSP-UGT** trasladamos a los participantes que seguiremos impulsando la Igualdad Real y Efectiva a través de la **Negociación Colectiva** y la **Acción Sindical** con las siguientes medidas:



- Situar la **Igualdad de Género** en el centro de la negociación colectiva y diálogo social.
- Mejorar la **presencia de las mujeres** en las mesas de negociación, tendiendo a establecer una representación paritaria por sexo.

- Potenciar la **participación de las mujeres en las secciones sindicales**.
- Impulsar una **red de agentes sindicales para la igualdad en las secciones sindicales**, en los comités de empresa y en las juntas de personal, para impulsar, planificar, desarrollar y hacer seguimiento de las medidas de igualdad.
- Desarrollar la **Transversalidad de la Igualdad** en las políticas y en los programas de los servicios públicos, con especial incidencia en aquellas áreas donde existe una mayor contratación femenina.
- Fomentar entre las empleadas y empleados públicos la **cultura de la igualdad y la tolerancia cero contra el acoso sexual o por razón de sexo**
- Defender la titularidad pública de los servicios de **promoción de la igualdad, prevención, atención y protección de las víctimas de violencia de género**.
- Desarrollar un sistema de seguimiento y asesoramiento de **los planes de igualdad** que se negocian desde la FeSP-UGT, tanto a nivel nacional como autonómico.

La **UGT** es una confederación sindical, constituida en 1888, progresista, comprometida, reivindicativa, democrática e independiente, con presencia en todos los sectores de actividad y en todo el territorio español, que defiende los intereses de los trabajadores combinando la acción y la negociación.

La **Federación de empleadas y empleados de los Servicios Públicos de UGT (FeSP-UGT)**, es una de las tres federaciones en que se divide nuestra organización, que extiende su acción sindical a los colectivos que prestan servicios esenciales a la ciudadanía. En estos momentos cuenta con 270.000 afiliados y afiliadas

**El sindicato trabaja para ser una herramienta útil a tu servicio.** Lo hacemos a través de la negociación colectiva, la formación sindical y profesional o la puesta a tu disposición de servicios importantes como el Gabinete Jurídico.

#### **ADEMÁS:**

- 1 Desde el momento que te afilias a **FeSP-UGT** con el pago de tu cuota cuentas con un **SEGURO de accidentes gratuito**. La cobertura será de 3.000€ por accidente durante el primer año y 9.000€ a partir de esa fecha. (Además, si quieres que tu cobertura se MULTIPLIQUE X 2, basta con rellenar un formulario)
- 2 **Y** también, sin ningún coste adicional, un **seguro** que te cubre ante la eventualidad de recibir una Sanción Administrativa que te conlleve **suspensión temporal de empleo y sueldo**, en ese caso tendrás un subsidio de hasta 2.400 euros mensuales, durante un máximo de doce.

Mas información en <https://www.fespugt.es/>



**SerdUGT** es la plataforma de servicios de nuestros afiliados y afiliadas en las que descubrirás un **club lleno de ofertas y descuentos** para que ahorres en tu día a día.

Solicita tu código para registrarte en la plataforma de servicios **SerdUGT**

[www.ugt.es/que-es-serdugt](http://www.ugt.es/que-es-serdugt)

---

**LA UNIÓN  
NOS HACE  
FUERTES**

---

<http://www.ugt.es>