

AHORA, AGE

DIGNIDAD SINDICAL

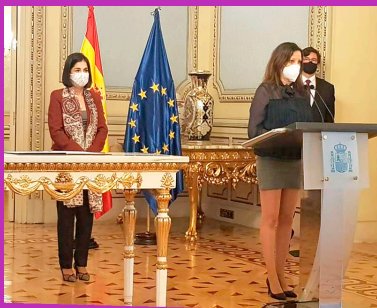
FEBRERO 2021

Balance del II Acuerdo: El Personal de la AGE recupera un 5,5% de poder adquisitivo

**Fondos Adicionales 2020
El Teletrabajo en la AGE**

**Por fin concurso unitario y
nuevas incorporaciones de PF**

Suma y sigue la deuda con el PL del IVCÚ



**UGT suscribe el
III Plan de IGUALDAD
de la AGE**

AHORA, NOS TOCA



EL II ACUERDO ADMÓN-SINDICATOS INCREMENTA EL PODER ADQUISITIVO, GENERA EMPLEO Y RESTITUYE DERECHOS EN LA AGE



1) **Salarios.** Las empleadas y empleados públicos de la AGE ganan un 5,5% de poder adquisitivo en los tres años de aplicación del Acuerdo (2018-2020).

AÑO	IPC	SUBIDA MEDIA	RECUPERACIÓN
2018	1,2%	1,95%	0,75%
2019	0,8%	2,75%	1,95%
2020	-0,5%	2,30%	2,80%
TOTAL	1,5%	7%	5,50%

La **recuperación mínima** de poder adquisitivo, es decir sin computar los fondos adicionales, sería del **4,75%**. A partir de ahí se va incrementando, siendo **más significativa la subida para los menos favorecidos**, a través fundamentalmente de la aplicación de la Medida 1 relativa al Personal Laboral y de la Medida 2 referente a la subida de **niveles y específicos mínimos** para los distintos grupos de Personal Funcionario. Está **pendiente de negociación** la aplicación de los **fondos** adicionales de **2020**, destacando la medida 3, ordenación de la cuantía de complemento específico, con el objetivo de favorecer la implantación de la **carrera horizontal** del Personal Funcionario y la medida 7 para homogeneizar el Sistema Complementario del Personal del Convenio Único.

2) En cuanto a **empleo**, UGT ha negociado y conseguido que las Ofertas de Empleo Público de 2017, 2018, 2019 y 2020 generen un **incremento** notable de las plazas ofertadas para **nuevo ingreso**

OEP	2015	2016	2017	2018	2019	2020
TURNO LIBRE	2.760	5.423	6.576	7.764	10.955	9.270
PROMOCIÓN INTERNA	2.707	3.628	5.300	5.777	8.350	8.996

El impacto de dichos acuerdos ha logrado **revertir** la tendencia progresiva de **destrucción** de empleo público en la AGE. No obstante, el retraso en las convocatorias, la lentitud en la ejecución de los procesos selectivos y la demora en realizar los nombramientos ralentizan la incorporación de las nuevas empleadas y los nuevos empleados públicos. En la parcela de la **promoción interna** el número de plazas acordadas ha ido creciendo significativamente hasta alcanzar un **record** histórico.

3) En **derechos**, el desarrollo del II Acuerdo para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo nos permitió alcanzar el Acuerdo de **Complementos por Incapacidad Temporal** de 23 Julio de 2018, y los de **Conciliación e Igualdad** de 29 de Octubre de 2018.



Hay que significar que la **OEP 2020** creará empleo neto alcanzando un total de **9.270 plazas** de turno libre paliando una pérdida de **8.054 efectivos** durante 2019. Además es una oferta motivadora **con una promoción interna record (8.996 plazas)** abriendo posibilidades de progresión en la carrera profesional.

PRESUPUESTOS GENERALES DEL ESTADO 2021

El 31 de diciembre se publicó en el BOE la Ley 11/2020 , de 30 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2021.

Unos presupuestos que, en materia retributiva y Oferta de Empleo Público, **ya no tienen como referencia el II Acuerdo** para la mejora del empleo público y condiciones de trabajo, cuya eficacia concluyó el 31 de diciembre de 2020. Y ello, a pesar que desde la **FeSP-UGT venimos exigiendo** al Gobierno **un nuevo Acuerdo** de legislatura que sirva para continuar recuperando poder adquisitivo, ampliando y restituyendo derechos y poniendo en valor el empleo público. En cualquier caso, conviene destacar los siguientes aspectos:

- ⇒ Un **incremento** de las **retribuciones** de los empleados públicos **para el año 2021 del 0,9%**.
- ⇒ Genera una **Oferta de Empleo Público** interesante, pues aunque no suprime la tasa de reposición de efectivos, la sitúa **con carácter general en el 100%** y para los **sectores prioritarios el 110%**.
- ⇒ Se continúa haciendo alusión (en una Adicional y Transitoria) a los **procesos de estabilización**, estableciendo un incremento del 90% al 100% del año 2017 de las plazas ocupadas de forma temporal con al menos 3 años de antelación a 31/12/2016, y prorrogando su posible realización **hasta el 31 de diciembre de 2021**.

Se han iniciado las reuniones de la **Comisión de Seguimiento** del Acuerdo de Fondos Adicionales (**UGT**, **CCOO** y **USO**) para la aplicación de los correspondientes a 2020.

Desde **UGT** estamos satisfechos con el desarrollo del acuerdo porque ha supuesto incremento retributivo para muchos empleados y empleadas de los servicios públicos de la AGE. Sin embargo, entendemos que **en primer lugar hay que evaluar la ejecución de los fondos de 2018 y 2019**. En ese sentido, hemos manifestado nuestras **discrepancias** en la interpretación unilateral por parte de la Administración de algunas medidas como la medida 2: “ordenación y equiparación de complementos de destino y específico mínimos por subgrupos de clasificación de personal funcionario”. **UGT** siempre ha defendido que todos los puestos deben contar con los mínimos pactados.

Con respecto a los **Fondos Adicionales del 2020**, se va a destinar el **0,30% de la Masa Salarial** de la AGE, que la Administración ha cifrado en **22.380.000€**. El acuerdo compromete la aplicación de dos medidas:

- A) Medida 7: **Retribuciones complementarias** en el marco del **IV CÚ**. Se destinará un **25%** (5.595.000€) para revisarlas, al objeto de homogenizar el sistema.
- B) Medida 9: **Reclasificación** a nivel de complemento de destino **17** de los puestos de trabajo ocupados en oficinas de prestación directa y específica de servicios a la ciudadanía en el ámbito de la **Seguridad Social**. Pendiente de cuantificar.

Por tanto, **una vez cuantificadas las medidas comprometidas y los remanentes**, habría que **establecer las prioridades** para el reparto de la cuantía restante entre las medidas establecidas en el acuerdo.

UGT apuesta por el impulso de la medida 3: “**ordenación** de las cuantías de **complemento específico**” (destinando en torno a 15.000.000€ para la reducción de tramos) con el fin de favorecer la implantación de la **Carrera Horizontal** entre el **Personal Funcionario**.

CONCURSO UNITARIO INTERDEPARTAMENTAL DEL P.F. (C1 Y C2)

UGT lleva luchando desde el año 2015 por este concurso de méritos interdepartamental. **Por fin** hemos conseguido que vea la luz, publicándose en el BOE de 27 de Noviembre 2020, este **proceso concursal que no se convocaba desde el año 2003**, a pesar de ser una figura contemplada en el artículo 40.2 del RD 364/95 del Reglamento General de Ingreso, Provisión y Promoción.

Han sido años de duras **negociaciones** en el seno del Grupo de Trabajo de Movilidad en Función Pública. En primer lugar, para conseguir la inclusión del Concurso Unitario de los subgrupos C1 y C2 en el **I Acuerdo de Movilidad** del Personal Funcionario de la AGE y después para el establecimiento de las **bases de la convocatoria**.

UGT ha logrado ir convenciendo de sus propuestas reunión tras reunión, siempre teniendo presente nuestros objetivos:

- ⇒ Hacer efectivo el **derecho a la carrera profesional** del personal funcionario que se consagra en los artículos 16 y siguientes del TREBEP.
- ⇒ Concretar la posibilidad a **acercarse** a sus lugares de **residencia** habitual para la **conciliación** de la vida laboral, familiar y personal.

Este momento tan esperado y deseado por los trabajadores ha sido posible con la convocatoria del concurso con **882 vacantes**, pero desde UGT seguiremos trabajando desde la Comisión de Valoración para que el proceso se desarrolle con todas las **garantías y sin demoras**.

Además ya estamos reivindicando la **periodicidad anual** de este concurso de méritos.

AHORA, NOS TOCA

MODERNIZACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA



El Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia establece 10 líneas básicas para la inversión de los 140.000 millones de euros provenientes del Fondo de Recuperación Europeo, con la finalidad de generar un crecimiento económico, sostenible e inclusivo.

En este sentido, **el Real Decreto-ley 36/2020** recoge medidas urgentes **para la Modernización de la Administración Pública** y la concreción del citado Plan.

Al amparo de los artículos 28.2 y 30.4 de ese Real Decreto-ley, la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública ha dictado una **Resolución**, de 29 de enero de 2021, **sobre los criterios aplicables en materia de reorganización y provisión de puestos de trabajo para dar ejecución al Plan.**

Se va a contar con un instrumento de planificación estratégica para la gestión, que deberán elaborar los Ministerios para concretar cuestiones como necesidades materiales y de personal, volumen de los fondos a gestionar, necesidades formativas y proyectos a desarrollar.

Se emplearán para la provisión de puestos de personal funcionario las figuras recogidas en el RD 364/95, siempre con un carácter coyuntural.

Desde UGT exigiremos:

Transparencia en la aplicación de los fondos y de la movilidad de los empleados públicos y **Homogeneidad** en la concreción de los criterios recogidos en el RDL 36/2020, al objeto de evitar situaciones discriminatorias entre el personal de distintos departamentos ministeriales.

AHORA, NOSOTROS

DECÁLOGO DE PROPUESTAS PARA LA REGULACIÓN DEL TELETRABAJO EN LA AGE

- 1) El teletrabajo se concibe como una **modalidad laboral positiva**, eficaz y estructural para los empleados y las empleadas de los servicios públicos, cuya regulación en la AGE se regirá por los principios de transparencia, objetividad y estabilidad.
- 2) El **procedimiento** para la determinación de las funciones y puestos de trabajo que puedan ser desarrollados mediante esta modalidad se realizará a través de la **Negociación Colectiva** y, en todo caso, se regirá por el principio de **objetividad**.
- 3) Será obligatoria la firma de un **Acuerdo** por escrito con la persona que teletrabaja que se remitirá a la representación sindical, garantizándose así el principio de **transparencia**.
- 4) El **Acuerdo contendrá** la duración del mismo, el horario de trabajo y las reglas de disponibilidad, la distribución semanal del régimen de presencia física y el lugar elegido para el desarrollo del teletrabajo.
- 5) El personal que **teletrabaje tendrá los mismos derechos** que los que prestan servicios en el centro de trabajo, incluyendo retribución, tiempo de trabajo, formación profesional, desconexión digital.
- 6) Se pondrán en práctica, las medidas y protocolos necesarios para **evitar el posible aislamiento** y desvinculación con la Administración y con los compañeros.
- 7) El empleado público que se acoja al teletrabajo deberá recibir una **formación específica previa** asociada a esta modalidad laboral.
- 8) La Administración deberá proporcionar el **equipamiento necesario** para el desempeño de las tareas, o compensar por la utilización de herramientas propias y gastos generados.
- 9) Las empleadas y empleados públicos que teletrabajen tendrán derecho a una adecuada protección en materia de **seguridad y salud**.
- 10) La Administración deberá facilitar los medios para que el personal teletrabajador pueda ejercitar sus **derechos de naturaleza colectiva** con el mismo alcance que el resto de compañeros de su centro de trabajo.



El III Plan de Igualdad de Igualdad de la Administración General del Estado, tras nueve intensas sesiones de negociación, se firmó el 30 de noviembre de 2020 y supone un **gran avance hacia la Administración del siglo XXI con más igualdad** entre mujeres y hombres. Se trata de un Plan global y homogéneo para todo el personal funcionario y laboral de la AGE que afectará a casi 200.000 personas, siendo mujeres 100.355 (51,4%) y el número de hombres alcanza un total del 48,6%.

Partiendo de un diagnóstico de situación sobre la posición de las empleadas públicas de la AGE, cerrado a fecha de 2019, se establecen 6 ejes y 68 medidas transversales:

- **Eje 1: Medidas instrumentales para la transformación organizacional.**

Es uno de los ejes más innovadores, incluyendo la perspectiva de género en las distintas acciones y actividades de los Departamentos Ministeriales. Dentro de este eje destacamos medidas como:

- Fortalecimiento de las Unidades de Igualdad,
- Encuesta anual de Igualdad de Género en la AGE,
- Impulso de las Comisiones de Igualdad y
- Protocolo de Acoso sexual y Acoso por razón de sexo, que adoptará

la forma jurídica de Real Decreto.

- **Eje 2: Sensibilización, Formación y Capacitación.**

Apuesta importante y ambiciosa para realizar acciones formativas y de sensibilización para todo el personal de la Administración General del Estado a lo largo de la vigencia del Plan. Cuyo objetivo será formar en igualdad de trato y de oportunidades, y en perspectiva de género para implantar en el desarrollo de las funciones del personal de la AGE.

- **Eje 3: Condiciones de Trabajo y Desarrollo Profesional.**

Destacamos de este eje:

- Estudio de brecha salarial durante vigencia del Plan.
- Captación de Talento en cuerpos donde exista infrarrepresentación.
- Programa de desarrollo profesional y liderazgo de mujeres.
- Inclusión la perspectiva de género en la vigilancia de la salud.

- **Eje 4: Corresponsabilidad y Conciliación de la vida personal, familiar y laboral.**

Trabajando en medidas para fomentar la corresponsabilidad y conciliación de la vida familiar y laboral con el fin de evitar la doble jornada de la empleada pública y el techo de cristal que le impide su desarrollo profesional, provoca pensiones más bajas y situaciones de mayor vulnerabilidad y precariedad.

- **Eje 5: Violencia sobre la mujer.**

Se adoptan medidas tal y como estableció el Pacto de Estado contra la violencia de género para las empleadas públicas, que irán orientadas a su acompañamiento, asesoramiento e información sobre los derechos de las víctimas de violencia machista y a evitar la doble victimización de acudir a la vía penal.

- **Eje 6: Interseccionalidad y situaciones de especial protección.**

Respecto a la interseccionalidad, se plasma una de las reivindicaciones de **UGT** desde el II Plan de Igualdad y que consiste en estudiar y adoptar medidas sobre las mujeres y hombres de la AGE con discapacidad.



LA DEUDA CON EL PERSONAL LABORAL DEL IV CÚ CONTINÚA INCREMENTÁNDOSE

El 28 de septiembre de 2020, se firmó el **Acuerdo de Encuadramiento** del personal del IV CÚ de la AGE entre **UGT** y CSIF y la Administración. El apartado 4º establece: *“El abono de los importes económicos derivados del encuadramiento contenido en el presente acuerdo comenzará a aplicarse en el año 2020”*.

Pues bien, **Función Pública y Hacienda aún no han sido capaces de desarrollar el trabajo técnico** necesario para que la actualización de las nuevas tablas retributivas y el cobro de los atrasos se hayan hecho efectivos, incumpliendo una vez más lo acordado.

Nos informan que la finalización de todo este proceso de gestión se producirá probablemente en marzo. Si esto se cumple, la **bochornosa deuda** que el Gobierno tendrá **acumulada** con su personal laboral en la nómina del mes de **marzo** será la siguiente:

GRUPOS	ATRASOS 2019	ATRASOS 2020	ATRASOS POR MES 2021	TOTAL ATRASOS A MARZO DE 2021
G1 o M3	428,14€	437,92€	DIF. MES 31,56€	969,96€
G2 o M2	424,62€	434,14€	DIF. MES 31,29€	952,64€
G3 o M1	524,61€	536,06€	DIF. MES 38,65€	1.176,79€
G4 o E2	984,41€	1.005,62€	DIF. MES 72,48€	2.207,53€
E1	1.363,45€	1.392,86€	DIF. MES 100,39€	3.057,47€

* La cifra real que corresponderá al personal de los Grupos G4 O G2 y al Grupo E1 que percibe el Complemento A3 es Respectivamente 1.111,33€ y 2.081,42€ al integrarse este complemento al salario base y ser salario percibido.

...SIGUE INCUMPLIMIENTOS Y DEMORAS EN EL DESARROLLO DEL IV CÚ

El Acuerdo de Encuadramiento permitió poner en marcha los Grupos de Trabajo para poder aplicar los aspectos normativos del IV CÚ, sin embargo su desarrollo está siendo irregular:

Concurso Abierto y Permanente: Se firmó el Acuerdo sobre criterios generales , pero falta que se establezcan definitivamente las bases y se convoque la Primera Resolución con las plazas objeto de cobertura.

Cambio de Régimen Jurídico (Anexo II): Se han mantenido dos reuniones en noviembre y diciembre del pasado año 2020 pero no se ha avanzado nada en el proceso.

Estabilización de Empleo Temporal: Se firmó el Acuerdo en el que se adoptan los criterios generales del proceso, falta por definir lo perfiles de los puestos en cada Departamento y fijar las convocatorias.

Retribuciones Complementarias (Adicional Sexta): Se ha mantenido una única reunión a primeros de enero exponiendo posiciones y se ha solicitado información, pero no hemos vuelto a tener noticias por parte de Función Pública.

Jubilación Parcial (Adicional Decimoprimera): Se ha mantenido una única reunión, donde hemos planteado las bases sobre el modelo que pretendemos establecer y se ha pedido información de gestiones realizadas con Seguridad Social, pero tampoco hemos vuelto a tener noticias por parte de Función Pública.

En estos dos últimos puntos hemos interpuesto sendos Conflictos Colectivos por incumplimiento de la Administración en la negociación de ambas Adicionales. **Se firman Acuerdos, pero no se materializan en hechos, el hartazgo es cada vez mayor.**

ACUERDO DEL CONCURSO DE TRASLADOS ABIERTO Y PERMANENTE



ACUERDO DE LA COMISION PARITARIA PARA LA FIJACIÓN DE CRITERIOS GENERALES RELATIVOS
AL CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE DEL IV CONVENIO ÚNICO

En Madrid, a 26 de enero de 2021

“El concurso tendrá cuatro resoluciones anuales que serán de carácter interdepartamental.

Los trabajadores y las trabajadoras del **Anexo II** del IV CÚ **podrán** así mismo **participar** en el concurso, siempre que estén en posesión de la titulación requerida y reúnan los requisitos para el puesto solicitado.

Las personas que participen en el concurso harán una **solicitud** en la que podrán incluir peticiones concretas, petición de carácter genérico a una o varias localidades o petición genérica a un tipo de puesto.

El mérito **antigüedad** tendrá un peso del **60%** y un **40%** los méritos profesionales.

En la valoración del mérito antigüedad se tomará como referencia un horizonte temporal de treinta años.

En los **méritos profesionales** se valorarán los servicios prestados en puestos de trabajo correspondientes al mismo grupo, familia profesional y/o especialidad reconocidos hasta la fecha de finalización del plazo de presentación de solicitudes. Se otorgará un **20%** adicional sobre la puntuación total de este mérito a las personas que se encuentren en el mismo grupo, familia profesional y/o misma especialidad en los últimos 60 meses.

El trabajador afectado por la **movilidad** descrita en el **artículo 50** del IV CÚ tendrá derecho a la suma de un **20%** adicional sobre el total.

A la resolución por la que se regule el procedimiento del CAP se acompañará una adenda en la que se contemplará los requisitos del personal que desempeña **puestos de trabajo de carácter provisional** en el ámbito del IV CÚ.

De acuerdo a la Disposición Transitoria Tercera y en el **Anexo II** del IV CÚ, las **vacantes** que se generan como consecuencia de la baja de efectivos que hayan sido encuadrados en el citado Anexo, podrán ser provistas, siempre que estén dotadas presupuestariamente, a través al menos de **dos convocatorias anuales de traslados de carácter específico.**”

(TEXTO COMPLETO DEL ACUERDO: <https://www.fespugt.es/sectores/administracion-general>)

AHORA, NOS TOCA



¡AFILIATE A LA UGT!

La **UNION GENERAL DE TRABAJADORES** 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 la Asesoría Jurídica.

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.

UGT EXIGE UNA POLITICA COMPROMETIDA CON EL PROGRESO, LA JUSTICIA SOCIAL Y LA DISTRIBUCIÓN DE LA RIQUEZA



1) **Una subida del SMI**, que recupere la senda de situar el salario mínimo al final de la legislatura en el 60% de la media salarial, como señala la Carta Social Europea.



2) **Derogar las reformas laborales**, con el fin de modernizar nuestro modelo de trabajo, marcado y lastrado por la precariedad, la temporalidad, los bajos salarios y la inseguridad. Nuestro país se merece empleos y salarios dignos, de calidad y con derechos.



3) **Derogar la reforma de pensiones de 2013**, mejorando los ingresos del sistema, derivando a los PGE los gastos impropios que aún hoy asume la Seguridad Social, y desarrollando los acuerdos consensuados en el marco del Pacto de Toledo.