

- *UGT exige el desarrollo del EBEP:*

Una Ley de Función Pública para la Administración General del Estado

- *UGT impulsa una OEP extraordinaria para el SEPE*
- *Urgimos plantilla para la Seguridad Social*
- *Alegaciones de UGT al R.D. de Teletrabajo*
- *Varapalos de Transparencia al Mº de Justicia*

IV CÚ

- **Clasificación Profesional**
- **Concurso Abierto y Permanente**
- **Jubilación Parcial Anticipada**
- **Cambio de Régimen Jurídico**



Julio Lacuerda, Secretario General de UGT Servicios Públicos, ha inaugurado, junto a Lidia Sánchez, Secretaria de Estado de Función Pública, las jornadas “Negociar para avanzar, avanzar para mejorar”, donde el sindicato ha analizado la situación de los servicios públicos y orientará a delegados y delegadas de toda España sobre la estrategia de la negociación colectiva y el diálogo social en este ámbito.

Durante su intervención, el Secretario General ha señalado que se avecinan meses difíciles de intenso trabajo, con **compromisos inminentes que el Gobierno debe cumplir** para negociar en los servicios públicos aspectos esenciales como la **reforma del Estatuto Básico del Empleado Público**. “Debemos exigir al Gobierno que tome impulso en esta materia porque es el primer incumplidor del Estatuto. **Catorce años hace que se aprobó en las Cortes y aún falta que se desarrolle en todas sus potencialidades**. Es una vergüenza que después de 14 años no exista una ley estatal para resolver las necesidades profesionales de los empleados públicos y que sirva de referencia a otras Administraciones. Sólo hay cuatro comunidades autónomas con Ley de Función Pública. Es fundamental abrir cuanto antes mesas de negociación”.

En la segunda jornada, tomó la palabra Carlos Álvarez, Secretario del Sector de Administración General del Estado de UGT-Servicios Públicos. Álvarez se refirió a las distintas **modificaciones** que ha ido sufriendo el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP.).

Álvarez definió al **EBEP original** como **una buena ley** que se ha visto **paralizada y desvirtuada** por falta de voluntad política por parte de los distintos Gobiernos, tanto del Estado como de las Comunidades Autónomas. “Un estatuto que fue fruto del diálogo y la negociación se ha visto paralizado por la inacción política y modificado y desvirtuado sus contenidos originales”, prosiguió.

Modificaciones (las impuestas) **que han alterado el equilibrio y consenso** alcanzado en su momento, pues salvo excepcionales mejoras derivadas de la jurisprudencia y Directivas europeas (incremento cupo de acceso de personas con discapacidad, ampliación permiso paternidad/nacimiento, interrupción de vacaciones en caso de enfermedad y su disfrute posterior, permiso de gestación), la mayoría **se han dirigido a recortar derechos**, resumibles en:

- **Limitación de la negociación colectiva**, facilitando el incumplimiento unilateral de los Pactos, Acuerdos y Convenios.
- **Supresión de la Jubilación Parcial.**
- **Atribución de carácter básico a materias que eran de mínimos** (jornadas, vacaciones, permisos, etc.)

El Texto Refundido del Estatuto Básico del Empleado Público (**TREBEP**) no es el nuestro, “**no es reconocible**”, precisó el responsable de AGE en UGT-Servicios Públicos, para quien, a pesar de los acuerdos alcanzados, todavía no se han restituido todos los recortes.

Álvarez avanzó la **necesidad de impulsar el desarrollo del Estatuto**, tanto en su vertiente sectorial como en la territorial, **revertir las medidas impulsadas unilateralmente, desarrollar todas las potencialidades del EBEP y adaptarlo a las nuevas realidades**, como la digitalización o la definición de aspectos que han quedado desfasados.

LA CONFERENCIA DEL SECTOR RECLAMA LA NEGOCIACIÓN DE LA LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA PARA LA AGE

Oportunidad y necesidad de la norma, 14 años después de la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público.

El EBEP estableció, en 2007, las bases que permitían la actualización y modernización de los sistemas y procedimientos que la Administración Pública debe utilizar para democratizar las relaciones laborales en su seno; planificar, evaluar y gestionar sus recursos humanos; al tiempo que posibilita que los empleados públicos incorporen el cúmulo de nuevos conocimientos y herramientas de gestión, imprescindibles para que los servicios que se prestan a la ciudadanía alcancen el mayor grado de calidad y eficacia.

Así el EBEP pretende, en definitiva, que los sistemas y metodologías de gestión de los recursos humanos se orienten hacia una cultura que integre el cambio, la mejora y la innovación permanente en la actuación de la Administración Pública, así como el valor de los recursos humanos como factor clave para alcanzar esos objetivos.

Pues bien, en la AGE, ya vamos con 14 años de retraso al respecto, pues si bien es cierto que en virtud de Acuerdos y Pactos parciales sobre determinadas materias se ha avanzado de manera significativa, se hace precisa la elaboración de una Ley de Función Pública para la AGE, que desarrolle el EBEP y establezca las bases oportunas para el desarrollo reglamentario de otras materias.



La AGE, por detrás de las condiciones laborales de otras Administraciones Públicas.

El retraso aludido en el apartado anterior ha supuesto que algunos de los derechos de los empleados públicos de la AGE se sitúen a rebufo de las condiciones existentes en otras Administraciones Públicas que sí han desarrollado el EBEP (aunque sea parcialmente). Resulta evidente la necesaria aprobación de la Ley de Función Pública de la AGE, que ofrezca las mismas posibilidades a sus empleados públicos.

Aspectos generales sobre los contenidos del Anteproyecto.

Con carácter previo a enumerar las materias que consideramos claves en el Anteproyecto, es preciso comentar algunas cuestiones generales sobre su forma y contenidos:

Es preciso codificar, **en un único texto, el disperso marco normativo**, que atiende a finalidades diversas.

Se debe superar la sensación del “*empleado público perplejo*”, ante la complejidad de su actual marco normativo y el amplio número de normas al que acudir y consultar para concretar sus derechos; de tal manera que el empleado público de la AGE, sepa con la suficiente seguridad jurídica, qué norma le resulta de aplicación, sin necesidad de tener que acudir a varias de ellas (EBEP + Ley 30/84 + etc.).

La Ley **no debe caer en tentaciones reglamentistas**. En este sentido, debe desarrollar las materias que conforme el EBEP son susceptibles de serlo, en virtud de reserva de ley, dejando aquellas cuestiones más concretas a los desarrollos reglamentarios.

Tampoco debe limitarse a trasladar (reiterar) los contenidos ya reflejados en el EBEP. Es preferible una Ley **breve, pero ágil, clara y dinámica que incida y desarrolle las potencialidades** que contiene el Estatuto.

Complementariamente, se deben desarrollar cuestiones que han surgido a lo largo de esos 14 años no recogidas en el EBEP (Ejemplo: la intimidación en el uso de dispositivos digitales puestos a su disposición y frente al uso de dispositivos de videovigilancia y geolocalización; la **desconexión digital** en los términos establecidos en la legislación vigente en materia de protección de datos personales; **garantía de los derechos digitales**; medidas para la **reducción de la temporalidad, jubilación parcial**; etc.).

Sin perjuicio de la uniformidad de sus contenidos, con respecto a su ámbito de aplicación objetivo, se debe contemplar la posibilidad de una legislación específica para determinados colectivos (docente, estatutario, investigador, etc.).

De la misma forma, la Ley de Función Pública, con respecto al **ámbito** de aplicación **funcional**, debe procurar englobar a todos (o la mayoría) los organismos y entidades dependientes de la AGE, evitando huidas del derecho administrativo de organismos y trabajadores sujetos a los Presupuestos Generales del Estado.



Materias que debe regular el Anteproyecto de la Ley de Función Pública para la AGE a criterio de UGT-Servicios Públicos

Unos desarrollos que, dependiendo de la materia que se trate, deberán llevarse a cabo mediante Ley, Reglamento, Pacto o Acuerdo. En este sentido, hemos considerado oportuno indicar todas aquellas materias con respecto a las cuales el Estatuto Básico efectúa, de manera expresa, una **reserva de ley** que debe concretar obligatoriamente la Ley AGE:

- ▷ **Delimitación** de las **funciones** a realizar por el personal funcionario y por el laboral.
- ▷ Personal eventual (funciones, número, designación, etc.).
- ▷ **Profesionalización de la Dirección Pública.**

- Desarrollo de la **carrera profesional horizontal** como un derecho.
- Fomento de los mecanismos de promoción profesional.
- Sistemas para realizar la **promoción interna** (más ágiles y flexibles que los procesos de selección).
- Clarificación del sistema retributivo.
- Cuantía y estructura de las **retribuciones complementarias** (mayor objetividad).
- Retribuciones de los funcionarios en prácticas.
- **Actualización** de los mecanismos de **selección**.
- El concurso como forma excepcional de acceso (supuestos).
- Condiciones especiales para la **jubilación voluntaria y parcial**.
- Prolongación del servicio activo hasta los 70 años.
- **Racionalización de la estructura** y definición actualizada de los Cuerpos y Escalas.
- Específicamente, la creación del **Grupo B**, con los cuerpos que sean precisos en función de la titulación requerida.
- Otros procedimientos de provisión (adicionales a los previstos).
- Puestos a ocupar por libre designación.
- Otras situaciones Administrativas (adicionales).
- Concreción de la excedencia voluntaria por interés particular.
- Régimen disciplinario.
- Establecimiento de agrupaciones profesionales sin requisito de titulación (D.A. 7ª).
- Desarrollo de un mecanismo extrajudicial de conflictos.

Y, en **una fase posterior**, habrá que actualizar la legislación sobre incompatibilidades (Ley 53/1984); Reglamentos de acceso, selección y provisión, y situaciones (RD 364/95 y 365/95, respectivamente), Régimen Disciplinario (RD 33/1986) etc.



Proponer la tramitación, de manera inmediata, de una oferta extraordinaria de empleo público para el Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) que contenga, al menos, 926 plazas, con el objeto de facilitar una solución estructural al funcionamiento del organismo.

Este resultado es consecuencia de los estudios realizados sobre la evolución de las plantillas en los últimos años y del análisis de las cargas de trabajo realizado sobre las distintas oficinas que componen e integran la estructura del organismo.

Determinar que la mayor parte de estas plazas correspondan al Cuerpo General Administrativo de la Administración del Estado, al menos un 75%, teniendo en cuenta la necesidad de apoyar la tramitación de los distintos procedimientos cuya responsabilidad corresponde al organismo, debiendo corresponder otra parte al Cuerpo de Gestión de la Administración Civil de Estado, al objeto, en este caso, de contribuir a la mejora en la asignación de responsabilidades consecuencia de la constitución de equipos de trabajo.

Impulsar la cobertura de dichas plazas con carácter urgente a través del nombramiento de funcionarios interinos para garantizar la prestación del servicio público, que se sumarán a los 250 funcionarios interinos ya autorizados.

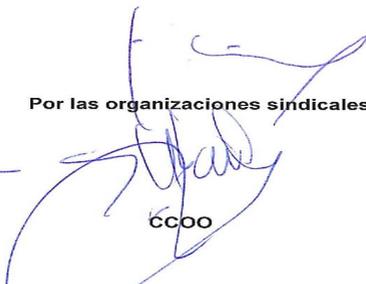
Crear una comisión de seguimiento sobre el contenido del Acuerdo y de su análisis y evolución, de carácter paritario, con igual número de miembros por parte del Ministerio de Hacienda y Función Pública y por el conjunto de las organizaciones sindicales firmantes del Acuerdo.

Por el Ministerio de Hacienda y Función Pública

Por las organizaciones sindicales



UGT



CCOO



CIG

UGT URGE UN INCREMENTO DE LA PLANTILLA DE LA SEGURIDAD SOCIAL



En las últimas reuniones del Consejo General del INSS, desde UGT preguntamos por la situación de la **recomendación octava** de los **Pactos de Toledo**, concretamente a la calificación de “urgente” cuando se refieren a “**la necesidad de reforzar la dotación de las plantillas**” y cuando califican de “**inaplazable**” un Plan Integral de recuperación y renovación de las citadas plantillas de personal al servicio de la Seguridad Social.

¿Hay alguna noticia en cuanto al refuerzo de las plantillas de la Seguridad Social?

¿Se ha elaborado algún **Plan Integral de recuperación y renovación** de plantillas o seguimos en caída libre mientras otros organismos acuerdan ofertas extraordinarias de empleo para paliar sus problemas de gestión?

¿De qué sirve que los trabajadores de la Seguridad Social se esfuercen por seguir alcanzando los objetivos de gestión cubriendo la ausencia de miles y miles de trabajadores que han abandonado el sistema y no han sido repuestos, si la recompensa es solamente cada vez más trabajo del que les corresponde y menos consideración por parte del Gobierno?

El proceso de creación de la Agencia Estatal de la Seguridad Social no verá la luz porque el colapso de la gestión es patente en los retrasos, en el reconocimiento de los derechos de la ciudadanía y en la dificultad para poder relacionarse con el Sistema. Como ya hemos hecho público de manera reiterada, para poder recorrer el trayecto hasta la Agencia Estatal, cuya creación mandata la Ley de garantía y del poder adquisitivo de las Pensiones, son necesarias medidas paliativas en materia de personal, porque ya hemos sobrepasado límites críticos.

Extracto de la intervención de Martín Lanzas, representante de UGT en el Consejo General

UGT ha acudido al trámite de audiencia pública en relación al futuro RD que regule el **teletrabajo** en la AGE y formula las siguientes aportaciones al borrador presentado:

Abogamos por la supresión de la referencia a “medios presupuestarios” para la posibilidad de autorizar o modificar la prestación de servicios mediante teletrabajo.

Exigimos que se recoja explícitamente en el texto del RD el **derecho** de la persona teletrabajadora **a la desconexión digital** fuera de su jornada laboral.

Proponemos que el deber de disponibilidad del personal que teletrabaje debe estar circunscrito al horario de jornada laboral.

UGT, en relación al requisito de antigüedad de un año en el organismo para poder solicitar el teletrabajo, reclama que se flexibilice cuando se hayan desempeñado previamente puestos de similares características funcionales.

No compartimos el planteamiento de que la concesión de teletrabajo esté vinculada en última instancia al criterio subjetivo del superior jerárquico.

En cuanto a la ubicación elegida para teletrabajar, **UGT** plantea que se incorpore el calificativo “habitual” ya que en determinadas circunstancias se puede llevar a cabo el trabajo a distancia desde un domicilio distinto al consignado en el acuerdo de teletrabajo.

El texto contempla que se acordará el **teletrabajo** para **tres días** de la semana y dos con carácter presencial en el centro de trabajo. **UGT abogamos por una mayor flexibilidad (2/3 o 50%)**

La duración máxima de esta modalidad laboral será de dos años, con la posibilidad de presentar una nueva solicitud de teletrabajo pasado dicho plazo.

NUEVOS VARAPALOS DE TRANSPARENCIA AL MINISTERIO DE JUSTICIA POR OSCURANTISMO A INSTANCIAS DE UGT



En sendas **Resoluciones*** de 24 de enero del presente año, el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno **estima las reclamaciones presentadas por UGT-Servicios Públicos en torno a:**

- Productividad y gratificaciones extraordinarias de enero a mayo de 2021.
- Criterios seguidos en las “productividades rotatorias” de las Gerencias Territoriales de Justicia y cantidades asignadas.

Instando al Ministerio de Justicia a que, en el plazo de 10 días hábiles **remita a UGT:**

▽La relación nominativa de perceptores con las cantidades concedidas por productividad y gratificaciones extraordinarias, por el Subsecretario de Justicia, en los meses de enero a mayo de 2021.

▽Los **criterios o razonamientos seguidos** para establecer las “productividades rotatorias” para las Gerencias Territoriales de Justicia y las cantidades asignadas a cada una de ellas del concepto presupuestario “Incentivos al rendimiento” establecido en los Presupuestos Generales del Estado, en los años 2019, 2020 y 2021.



Consejo de
Transparencia y
Buen Gobierno

**Texto completo en <https://www.fespugt.es/sectores/administracion-general>*

Aunque con retraso, los avances alcanzados en los distintos Grupos de Trabajo de la Comisión Paritaria han supuesto que el desarrollo normativo del Convenio haya cogido el ritmo necesario para establecer el funcionamiento efectivo del mismo. Debemos recordar que la Pandemia y la lentitud de la Administración han sido factores claves de este retraso. **UGT, combinando negociación y presión sindical hemos conseguido** conformar los acuerdos necesarios para que el **desarrollo normativo** del IV CÚ sea una realidad.

Clasificación Profesional: La **adaptación de la clasificación** profesional del III al IV Convenio era absolutamente necesaria para que el resto de materias se llevara a cabo. Por ello, los acuerdos de encuadramiento alcanzados por UGT en el último trimestre de 2020 favorecieron que se actualizaran las **retribuciones y atrasos del 99'5% del personal**, que se pudiera trabajar en el sistema de provisión de vacantes y que se avanzara en las materias del resto de Grupos de Trabajo. Actualmente, la 2ª fase de encuadramiento está prácticamente finalizada y se ha iniciado la 3ª fase que afecta al personal temporal.

Concurso Abierto y Permanente: Se han completado las **dos** primeras **fases**. La primera, supuso la puesta en marcha del CAP con **626 plazas**, comprobar la eficacia del sistema y acabar con las adscripciones temporales heredadas del III CÚ. La segunda, tras el Conflicto Colectivo planteado por UGT, ha supuesto que la Administración de cumplimiento al artículo 27.2 del IV CÚ, convocando a Concurso de manera previa, **1.600 plazas** de la OEP libre de 2019. El sistema funciona ya con normalidad.

Homogeneización Complementos: Esta materia ha quedado ralentizada, tras las últimas reuniones mantenidas en agosto de 2021. Aunque la negociación se encuentra avanzada, se está a la espera de que se nos entregue a las OOSS el borrador que debe conjugar las propuestas presentadas y supondrá la modificación del articulado del IV CÚ. La aplicación de los **fondos adicionales** destinados a esta materia, **5.595.000€**, deberán distribuirse una vez alcanzado el acuerdo correspondiente.

JUBILACION PARCIAL ANTICIPADA



El pasado día 30 de diciembre, se acordó la Jubilación Parcial Anticipada recogida en la Disposición Adicional decimoprimeras del IV CÚ. La consecución del mismo conlleva la contratación de un relevista, con lo que **no sólo se contribuye a la creación de empleo sino que además se verán rejuvenecidas las plantillas del personal laboral de la AGE.**

Para UGT, el modelo de jubilación parcial debe servir para facilitar la **adaptación progresiva al cese de la actividad laboral y a la nueva vida como jubilado**, ajustándose a los deseos y necesidades de los propios trabajadores y trabajadoras.

Los **requisitos** generales para el acceso a este modelo de jubilación parcial son:

Año del hecho causante	Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante		Edad exigida con 33 años cotizados en el momento del hecho causante
2022	62 y 2 meses	35 años y 6 meses	63 y 4 meses
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años	64 años

La reducción de jornada se establece entre un mínimo del 25% y un máximo **del 50%** a elección del trabajador/a.

Con carácter previo al acceso a la jubilación deberán fijarse los días dentro de la semana, las semanas dentro del mes o los meses dentro del año en que se van a realizar **las acumulaciones de las jornadas**, con las siguientes **limitaciones**:

Tiempo que falta para la jubilación ordinaria	Meses en los que no se podrá acumular
Más de dos años y medio	Los primeros seis meses
Más de un año y medio, sin superar los dos años y medio	Los primeros cuatro meses
Un año y medio o menos	Los primeros dos meses

**Exceptuando aquellos trabajadoras y trabajadores que accedan a la jubilación ordinaria durante el año 2022, podrán acumular la jornada desde el inicio de la jubilación parcial.*

La SEFP publicará la correspondiente Resolución para poder solicitarla a partir del 1 de Marzo de 2022, como se recoge en el Acuerdo.

Las **principales propuestas que indicó UGT** fueron incluidas en este acuerdo, los datos más importantes acerca del proceso son:

El sistema selectivo será por **concurso-oposición**. El examen será tipo **test** con tres respuestas alternativas, **no restando puntuación** las contestaciones **erróneas**. El contenido de los temarios se establecerá más adelante, la **Administración** se compromete a **impartir cursos de formación** para la preparación de estos procesos selectivos.

Cambio de régimen	Nº Ejercicios	Nº Preguntas test	Duración examen	Nº Temas
Escala Técnica de Gestión	1 ejercicio (2 partes) + 1 ejercicio de idioma voluntario	80	100 min.	16
Escala de Gestión	1 ejercicio (2 partes)	70	90 min.	10
Escala Administrativa	1	60	80 min.	6
Escala Auxiliares administrativos	1	40	60 min	4

Serán **cuatro convocatorias** en un periodo máximo de **tres años**. Se garantiza el actual puesto de trabajo a los trabajadores que superen el proceso, debido a que se trata de una **reconversión** de su propio puesto. Podrán participar todos los trabajadores **encuadrados en el Anexo II**, tanto los que están **activo**, como los que están en **excedencia** con y sin reserva de puesto. Queda garantizado que **ningún trabajador va a perder retribuciones**. En el supuesto de que las retribuciones en cómputo anual fuesen inferiores a las que se venían percibiendo como personal laboral, la diferencia entre ambas cantidades se abonará como “garantía retributiva”, que será revalorizable y no absorbible. Es requisito **imprescindible** tener la **titulación exigida**. Aquellos que no tienen la titulación requerida para su Subgrupo, tendrán la opción de optar a un Subgrupo inferior.

El **acceso** será, de forma preferente, a las **Escalas de personal funcionario de carácter interdepartamental adscritas al Ministerio de Hacienda y Función Pública**.

- A la Escala Técnica de Gestión de OO. AA: el personal del Grupo 1.
- A la Escala de Gestión de OO. AA. : el personal del Grupo 2.
- A la Escala Administrativa de Organismos Autónomos: el personal del Grupo 3.
- A la Escala Auxiliar de Organismos Autónomos: el personal del Grupo 4.



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 las trabajadoras y los trabajadores combinando la acción y la negociación.

UGT - Servicios Públicos, 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 tan importantes como la Asesoría Jurídica.

ADEMÁS:

- 1) Desde el momento que te afilias a **UGT-SP**, con el pago de tu primera 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.

<https://www.fespugt.es/areas/politica-sindical/noticias/27148-afiliate>



*Relaciones
Laborales*



*Seguridad y
Salud en el
Trabajo*



*Formación de
Formadores
Sindicales*



*Área de
Cohesión e
Igualdad*



*Habilidades
Sociales y
Personales*



*Transformación
Digital y
Transición
Ecológica*



Servicios
Públicos