



LEY DE FUNCION PÚBLICA PARA LA ADMÓN. DEL ESTADO

Iceta anuncia el Anteproyecto para septiembre y UGT reclama su negociación en la MGNAGE.

Objetivo fundamental:

La Carrera Horizontal

El Ministro presenta en el Senado sus prioridades en materia de Empleo Público:

- *Reducir la temporalidad*
- *Aprobar la OEP-2021 en junio*
- *Plan de captación de Talento*
- *Estrategia para reformar el acceso a la Función Pública*

UGT denuncia la paralización de la negociación de los Fondos Adicionales 2020

IV CÚ

Las RETRIBUCIONES del Personal Laboral experimentan una importante subida

Avanzando en el Concurso Abierto y Permanente, la Jubilación Parcial, Funcionarización, etc.

UGT SUSCRIBE UN ACUERDO HISTÓRICO DE CRITERIOS GENERALES PARA EL TELETRABAJO EN LA AGE

El pasado 12 de abril se reunió la **Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado** para proceder a la aprobación del **Acuerdo de criterios generales** para el desarrollo del **teletrabajo** en la AGE.

Desde la introducción del teletrabajo en el **artículo 47 bis del Estatuto Básico** del Empleado Público como modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo se desarrolla fuera de las dependencias de la Administración mediante el uso de tecnologías de la información y comunicación, se hacía imprescindible la concreción de una normativa de desarrollo en el ámbito de la AGE.

A tal fin se constituyó un grupo de trabajo en el seno de Función Pública con la participación de las organizaciones sindicales con representación en la MGNAGE. Han sido meses de duras negociaciones.

UGT fue el primer sindicato en formular una propuesta sobre la regulación del teletrabajo, y reunión tras reunión hemos ido viendo como **las propuestas de nuestro decálogo** sobre el teletrabajo eran aceptadas por la Administración e **incorporadas** al texto del futuro Acuerdo.

Desde **UGT** hemos defendido una **regulación transparente, objetiva y estable, de carácter voluntario y reversible.**

UGT siempre ha planteado, como al final se ha plasmado en el texto del Acuerdo, la implementación de las medidas y protocolos necesarios para **respetar la totalidad de los derechos de los empleados públicos** y evitar el posible aislamiento y desvinculación con la Administración y con el resto de compañeros.

UGT ha exigido la **negociación** con las organizaciones sindicales en el ámbito de cada Mesa Delegada para el **estudio previo de los puestos** que puedan ser desempeñados mediante teletrabajo, los criterios aplicables, la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.

La modalidad general de teletrabajo, a la que podrán acogerse los empleados públicos que acrediten un año de antigüedad en el puesto y unidad, consistirá en **dos jornadas presenciales y tres en teletrabajo**. También se cuenta con una modalidad de teletrabajo con menor presencia física del trabajador en su centro, siempre que se dé alguna de estas circunstancias: favorecer la presencia de la AGE en territorios con declive demográfico o atender a la prestación de servicios en ámbitos de difícil cobertura.



En cuanto a los **medios tecnológicos** necesarios para el teletrabajo, **UGT** ha conseguido que se aplique el artículo 47 bis del TREBEP en sus justos términos, y **la Administración proporcionará** a las personas que teletrabajen un equipo informático con tarjeta de datos y las aplicaciones, herramientas ofimáticas y de ciberseguridad necesarias para su actividad, así como **formación** específica para el uso de las herramientas técnicas, prevención de riesgos laborales, seguridad de la información y protección de datos en el teletrabajo. Se garantiza que el personal de la AGE que teletrabaje tenga derecho a una adecuada **protección** en materia de **seguridad y salud**, y para asegurar los requisitos preventivos del teletrabajo en cuanto a la evaluación de riesgos se modificará el Real Decreto 67/2010, norma que viene a concretar la Ley de Prevención de Riesgos Laborales en el ámbito de la AGE.

UGT ha reivindicado desde el primer momento que en el **“Acuerdo de teletrabajo”** se recojan con precisión no sólo las condiciones de la prestación del servicio en esta modalidad de teletrabajo, sino también los horarios de **desconexión digital**, así como las jornadas de teletrabajo y presencial, y el horario de disponibilidad tareas, objetivos, ubicación, plazo de reversibilidad, etc.

El Ministro Iceta ha anunciado en el Senado que llevará en septiembre al Consejo de Ministros el Anteproyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado. Desde UGT exigimos la negociación del Anteproyecto de Ley en el seno de la Mesa General de Negociación de 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 permitan 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 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.

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 un Estatuto de 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 ha supuesto que algunos de los derechos de los empleados públicos de la AGE se sitúen por debajo de las condiciones existentes en otras Administraciones Públicas que sí han desarrollado el EBEP (aunque sea parcialmente). Ejemplo de lo dicho lo podemos encontrar en materias tan importantes como las siguientes: desarrollo de la carrera profesional horizontal, concreción de la evaluación del desempeño como instrumento objetivo para la percepción de determinadas retribuciones complementarias, racionalización de la estructura de Cuerpos y Escalas de la clasificación del personal, actualización de los mecanismos de selección, clarificación del sistema retributivo (fundamentalmente de las complementarias), delimitación de funciones de personal funcionario y laboral, fomento de los mecanismos de promoción profesional, etc.

OBJETIVO FUNDAMENTAL: LA CARRERA HORIZONTAL

Uno de los objetivos fundamentales de la UGT en la negociación de la Ley AGE consiste en regular la carrera horizontal de las y los Empleados Públicos articulando un sistema de escalones que suponga el reconocimiento del desarrollo profesional alcanzado por el personal sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo, como consecuencia de la valoración de su trayectoria y actuación profesional, los conocimientos adquiridos y el



resultado de la evaluación del desempeño: “Los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán en todo caso a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación” (artículo 20.2 del TREBEP).

La propuesta del Sector AGE de la FeSP-UGT consiste en estructurar la carrera horizontal en 4 escalones a los que se accedería con carácter general en función del tiempo acreditado de servicios prestados (5, 10, 15 y 20 años). La asignación económica anual que proponemos sería la establecida para el personal de Gestión y Servicios del INGESA, organismo de la AGE que la tiene implantada por Acuerdo Administración-Sindicatos desde 2008.

Grupos	A1 - M3	A2 - M2	B - M1	C1 - E2	C2 - E1
Escalón I	2.400	1.800	1.200	1.000	750
Escalón II	4.800	3.600	2.400	2.000	1.500
Escalón III	7.200	5.400	3.600	3.000	2.250
Escalón IV	9.324	6.993	4.662	3.885	2.914

UGT DENUNCIA LA PARALIZACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN DE LOS FONDOS ADICIONALES DE 2020 PARA LA AGE

El pasado 20 de Enero se iniciaron 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** habíamos manifestado que 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, manifestamos 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 **IVCÚ**. Se destinará un 25% (5.595.000€) para revisarlas, al objeto de homogenizar el sistema. Esta Medida se está negociando en el Grupo de Complementos del IVCÚ.
- 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 anticipar la negociación de la **carrera horizontal** utilizando el resto de los fondos para favorecer su implantación entre todo el personal de la AGE sin ningún tipo de discriminación.

COMPARECENCIA DEL MINISTRO ICETA EN LA COMISION DE FUNCIÓN PÚBLICA DEL SENADO

El ministro de Política Territorial y Función Pública, destacó **la alta temporabilidad** en la Función Pública **“no es aceptable** y el Gobierno trabaja para reducirla de manera sustancial”.

ICETA indicó que el objetivo era alcanzar una tasa de temporabilidad inferior al 8% en el conjunto de las administraciones públicas:

“Mi compromiso es que antes de verano las comunidades autónomas, entes locales y sindicatos alcancemos un acuerdo sobre todas estas cuestiones”.

Las políticas de austeridad, con varios años de tasa de reposición del 0%, han aumentado el problema. Los PGE para 2021 por primera vez fijan la tasa de reposición al 100%, llegando en determinados ámbitos al 110-115%. El ministro reiteró además que **la Oferta de Empleo Público 2021 se aprobará en junio**.

Función Pública trabaja en un **Plan de Captación de Talento**, que se presentará antes del verano, para promover la orientación laboral de la ciudadanía hacia la AGE. **“Un plan que nace con la vocación de que la Administración pública sea una opción atractiva y real para las nuevas generaciones que se incorporan al mercado laboral”.** El ministro facilitó datos que justifican la necesidad de incorporar al talento joven: en 10 años, el 51% del personal de la AGE se habrá jubilado, y apenas el 12% del personal tiene hoy menos de 40 años.

El ministro también se marcó **otro objetivo: repensar los mecanismos de selección**. **“Buscamos todos los perfiles pero el que más nos interesa es aquel que tiene vocación real de servicio público y, además, necesitamos un acceso a la función pública en el que se tenga más en cuenta la capacidad y la aptitud y menos la habilidad memorística”.** Y añadió que también se estudiará la viabilidad de un sistema de ayudas dirigidas a aspirantes que tienen grandes dificultades para dedicar varios años a preparar una prueba de acceso.

Sobre la reforma del modelo de selección, el ministro anunció un debate para este mes: **“Presentaremos una estrategia para reformar el modelo de acceso al empleo público, abierta al debate y a la participación. El objetivo es lograr una entrada al sector público más ágil y equitativa garantizando los principios constitucionales de igualdad, mérito y capacidad”**

El Congreso de **UGT-Servicios Públicos**, ha planteado una serie de exigencias, articuladas en los siguientes ejes de actuación:

1ª.- En **SANIDAD**. Una financiación del 8%. Situando la Atención Primaria como eje del sistema y fomentar la reversión a los Servicios Públicos de Salud de todas las modalidades de privatización existentes. Reorientando la investigación a las necesidades de salud, garantizando su carácter público.

2ª.- En **ENSEÑANZA**. Una financiación del 7% del PIB. Desarrollo integral de la LOMLOE, incidiendo en la reducción de ratios y de la jornada lectiva del profesorado. Aprobando el estatuto del personal docente e investigador.

3ª.- En **JUSTICIA**. Un pacto de estado que la despolitice y configure como un servicio público clave, para que sea percibida como tal por la ciudadanía. Que los órdenes jurisdiccionales social y contencioso-administrativo, cuenten con más medios para agilizar los intereses de los empleados públicos.

4ª.- En la **ADMINISTRACIÓN LOCAL**. Valorar su proximidad, aumentando sus competencias y autonomía, con una mayor financiación

5ª.- En la **ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO**. Aprobar la Ley de Función Pública, implantando la carrera profesional horizontal y configurando el nuevo Grupo B surgido del EBEP.

6ª.- En el **SERVICIO POSTAL UNIVERSAL**. Garantizar un proyecto de modelo postal público, sostenible, eficaz y moderno, asegurando una financiación adecuada a coste real, potenciando la red de oficinas y el servicio postal rural.

7ª.- En los **SERVICIOS SOCIALES y A LA COMUNIDAD**. Un control riguroso (estándares de calidad, extensión, suficiencia, financiación, etc.) que garantice el acceso a los mismos en condiciones de igualdad. Desarrollar una red de residencias de mayores de titularidad y gestión pública.

8ª.- En materia de **EMPLEO y TEMPORALIDAD**. Generar empleo público estable neto, evitando el fraude y el abuso de la contratación temporal. .

9ª.- En materia de **RETRIBUCIONES, DERECHOS, e IGUALDAD**. Garantizar poder adquisitivo, así como la restitución e innovación de derechos vinculados a las nuevas realidades sociales, aprovechando la actual normativa en materia de igualdad para vincularla a la negociación colectiva.

10ª.- En materia de **DIGITALIZACIÓN**. Mediante la negociación colectiva, canalizar sus aspectos positivos (cualificación, conciliación, seguridad, ahorro, etc.) e impedir su reverso negativo (volumen de empleo, derecho intimidad, desconexión)



JULIO LACUERDA REELEGIDO SECRETARIO GENERAL DE UGT SERVICIOS PÚBLICOS

I CONGRESO
Federación de Emplead@s de
los Servicios Públicos de UGT
27 - 28 ABRIL 2021 - MADRID





INCREMENTO RETRIBUTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL IV CÚ DE LA AGE

El crecimiento de los salarios de los empleados públicos durante la vigencia del **II Acuerdo** Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo (2018-2020), ha tenido una **repercusión** muy importante en la **recuperación del poder adquisitivo del conjunto de los Empleados Públicos**, con una recuperación **media del 5,5%**.

Este crecimiento general de los salarios **se ha visto particularmente incrementado en las retribuciones el Personal Laboral** de la Administración General del Estado **como consecuencia** de la aplicación de los **fondos adicionales de 2018**, que supusieron el abono y consolidación de **280€ anuales lineales**, así como con **la firma en 2019 del IV CÚ** y la aplicación de **la nueva clasificación profesional**, en los que el trabajo de **UGT** ha sido fundamental.

La **Resolución** de **CECIR** (Comisión Ejecutiva de la Comisión Interministerial de retribuciones) **del pasado 25 de marzo** significó, además de la aprobación y modificación de las nuevas Relaciones de Puestos de Trabajo, la **autorización y aplicación de las tablas retributivas** establecidas para **2019** en el IV Convenio Único para el Personal Laboral de la AGE así como las tablas correspondientes a **2020 y 2021**, con las respectivas subidas de aplicación.

De esta manera, la publicación de **las cifras exactas** de las tablas retributivas correspondientes a los años 2019 a 2021, **permiten comprobar que el incremento retributivo experimentado por el personal laboral en el periodo comprendido entre 2018 y 2021** se establece en una horquilla que **va desde el 8,88%** de subida para el personal de los grupos profesionales más altos **al 17,24%** de los grupos profesionales más bajos.

SUPONE UNA IMPORTANTE RECUPERACIÓN DEL PODER ADQUISITIVO

GRUPO PROFESIONAL	SALARIO 2017	SALARIO 2021	% INCREMENTO 2018-2021
G1 M3	27.270,68 €	29.712,20 €	8,88
G2 M2	22.573,80 €	24.667,44 €	9,20
G3 M1	17.662,27 €	19.498,78 €	10,31
G4 E2	14.769,93 €	16.868,04 €	14,09
G5 E1	13.973,43 €	16.403,66 €	17,24

Por otra parte, **este incremento retributivo establecido para el Personal Laboral** entre el II Acuerdo Gobierno-Sindicatos (2018-2020), la negociación del IV CÚ y la aplicación de la subida del 0,9% fijada para el conjunto de los Empleados Públicos para el año 2021, si la evolución del IPC para el año en curso se mantiene en las previsiones realizadas por el Gobierno en un 0,6%, **supondrá una recuperación de poder adquisitivo para el Personal Laboral durante este periodo, que oscilará entre el 6,78 % y el 15,14% según los distintos grupos profesionales**, como se puede apreciar, **muy superior al 5,5%, o el 5,8% proyectado a 2021**, de la recuperación de poder adquisitivo media del conjunto de los Empleados Públicos.

El papel desempeñado por la UGT en todo este proceso de negociación ha sido crucial, desde la denuncia del III CÚ, el Acuerdo de fondos adicionales, la firma del IV CÚ y el Acuerdo de encuadramiento.

Durante las reuniones de negociación de las condiciones que regularán la Jubilación Parcial Anticipada.

La Administración expone los siguientes criterios:

- La jubilación parcial se realizará con un contrato laboral de relevista que cubra la parte de jornada no trabajada por el/la jubilado/a.
- En el caso del personal del Anexo II de Convenio Único (Personal funcionarizable) el contrato de relevo se realizará para distinta actividad y mismo grupo de cotización que la persona a la que sustituye.
- Se establece la jubilación entre un **25 % y un 50% de la jornada**. Desde **UGT** hemos manifestado que la consecución de la jubilación al menos a media jornada es **IRRENUNCIABLE**. En este punto, la Administración abre la puerta para que pudiera **ser un 50%**.
- La contratación del relevista se realizará a una persona desempleada, siguiendo la normativa de Seguridad Social. La administración expresa la dificultad de establecer Bolsas de Empleo exclusivas de relevistas. **UGT** propone que se utilicen los Servicios Públicos de Empleo y allí donde existan Bolsas de Trabajo Temporal, conformes al Convenio Único, se puedan aplicar.
- El momento de la jubilación definitiva implicará **la extinción del contrato del personal relevista**, independientemente que esta experiencia le sea válida para puntuar en los procesos de provisión de puestos de trabajo de la Administraciones públicas.
- Desde **UGT** recordamos a la Administración que las disposiciones transitorias de Ley .G. de Seguridad Social, para 2021, establece que la jubilación se disfrute con:
 - ▶ 62 años, si se cotiza 35 años y 3 meses
 - ▶ 63 años si se cotiza 33 años o 25 años en caso de discapacidad.
- La administración **no admite que se realice ningún tipo de acumulación** de jornada. Es decir que si la persona jubilada se jubila media jornada tendrá que prestar sus servicios todos los días laborables en media jornada, sin poder acumularlos en días, semanas o meses completos. **Es el punto duro de la negociación donde no llegamos a ningún acuerdo**. **UGT** ha propuesto un sistema gradual que permita la adaptación paulatina a la jubilación total, así como la transmisión del conocimiento.

El 26 de enero **se firmó el Acuerdo** de la Comisión Paritaria para la fijación de criterios generales relativos al Concurso Abierto y Permanente para el Personal Laboral del IV CÚ.

Durante estos meses, la **UGT** ha estado perfilando con la Administración **las bases** de este nuevo sistema de movilidad, que han recogido la mayoría de las **propuestas** que desde esta Organización Sindical se han ido remitiendo a lo largo de las sesiones mantenidas en esta dura y larga negociación.

Finalmente, se ha logrado que Función Pública ponga fecha a la puesta en marcha de este ansiado concurso fijando:

- ♦ **1 de julio** se prevé la publicación de la 1ª fase del **CAP** en el Portal Funciona.
- ♦ **1 de octubre** primera resolución del **CAP**.

Desde el inicio de la negociación, **UGT** viene reivindicando que la oferta de **plazas** para esta primera fase, no sea únicamente adscripciones temporales y provisionales o plazas de necesaria cobertura, seguiremos exigiendo que convoquen un **número razonable de vacantes**.

La Administración nos explica que el retraso de la puesta en marcha del **CAP** es debido a las diferentes **problemáticas** que se han ido encontrando en el desarrollo de la **aplicación informática** pero que estarán resueltas a la mayor brevedad posible.

La Administración reitera que este nuevo sistema de movilidad será únicamente por **vía telemática**, por lo que será necesario que los trabajadores y las trabajadoras dispongan del **certificado digital, firma electrónica o DNI electrónico para su participación**.

Desde **UGT** nos congratulamos de estar a punto de concretar las Bases para este Concurso, que permitirá la movilidad a más de **34 mil trabajadores y trabajadoras del IV CÚ** que llevan más de dos años esperándolo.

La Administración dio un avance de las líneas generales del borrador de Acuerdo que está elaborando para llevar adelante este proceso. Desde **UGT** hacemos una **valoración positiva** de las mismas, ya que se van ajustando a las propuestas que hemos ido planteando para que este proceso se pueda ejecutar de forma rápida, sea asequible y resulte atractivo para los trabajadores del **Anexo II**. La información que nos trasladaron fue la siguiente:

- ♦ Al proceso sólo se podrán presentar de forma **voluntaria** los trabajadores del **Anexo II**, así como aquellos trabajadores que están en excedencia y cuyo último puesto de trabajo estuviera entre las actividades incluidas en el mismo.
- ♦ Para el personal laboral que tiene en excedencia un puesto de un Cuerpo o Escala tras haber superado un proceso de promoción interna, habría que extender las **garantías de localidad y retribuciones**, pero no haría falta presentarse al proceso ya que ya tienen la condición de personal funcionario.
- ♦ Está garantizada la **continuidad en el mismo puesto de trabajo** que se está desempeñando tras superar el proceso, así como el total de retribuciones. Para esto último, se tiene que fijar con Costes de personal de Hacienda el procedimiento para ver cómo realizar los cambios necesarios y asegurar que no haya pérdida retributiva.
- ♦ El sistema para llevar a cabo el proceso será el de **concurso-oposición**. Siendo el valor de la **oposición el 60%** del total de la puntuación, teniéndose que determinar los criterios a valorar en la fase de concurso. Las pruebas serían tipo test y las respuestas erróneas no restarán.
- ♦ El proceso será transitorio, limitándose a **2 ó 3 convocatorias**, en el plazo que se determine. En las convocatorias no se establecerá un número de plazas, sino que obtendrán el cambio de régimen jurídico a personal funcionario todos aquellos que superasen el proceso selectivo.
- ♦ El cambio se hará prioritariamente a **Escalas de personal funcionario**, salvo en aquellos que no exista la posibilidad, que se haría a Cuerpos de personal funcionario. Serán requisitos indispensables los establecidos en el **Art. 56 del TREBEP**, titulación exigida, no haber superado la edad máxima de jubilación.
- ♦ Sobre los temarios, como ya se informó en la reunión anterior, nos indican que se eliminarán del temario de la escala a la que se vaya a acceder, aquellos temas que formaron parte del temario de acceso como personal laboral.

UGT defenderá un proceso de cambio de régimen jurídico negociado, sencillo, accesible y que respete las condiciones de trabajo del personal afectado, manteniendo la actual ubicación física del puesto de trabajo y las retribuciones completas.



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.

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 importantes como la Asesoría Jurídica.

ADEMÁS:

- 1) Desde el momento que te afilias a **FSP-UGT** 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>



UGT 
RED
VO
LU 6.0
CIÓN