

- **LOS PGE 2022**

UGT rechaza la subida del 2%

- **EL TELETRABAJO**

Acuerdos versus Imposiciones

- **Especial EMPLEO en la AGE**

La ejecución de las OEPs 18,19,20

La OEP - 2021 Turno Libre - Promoción

Evolución del Empleo 2012 - 2022

- **EL IV Convenio Único**

Desarrollo y compromisos pendientes

- **Última Hora:**

*ENMIENDAS presentadas por UGT
a los PGE - 2022*

LOS PRESUPUESTOS CONTINÚAN LA SENDA DE 2021 MOSTRÁNDOSE EXPANSIONISTAS AL AMPARO DE LOS FONDOS EUROPEOS Y EL PLAN DE RECUPERACIÓN, TRANSFORMACIÓN Y RESILIENCIA.

Unos Presupuestos que, en materia retributiva y oferta de empleo público, incluyen unas medidas que fueron tratadas en **la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas el pasado 5 de octubre**. Insuficiente el aspecto retributivo y mejorable la Oferta de Empleo, cuestiones que podrían haberse tratado de manera más pausada y profunda mediante un Acuerdo que se extendiera a lo que resta de legislatura, pues desde el Acuerdo de marzo de 2018 (concluido en 2020), carecemos de un instrumento negociado que trate a más largo plazo cuestiones retributivas, de empleo y de derechos.

En cualquier caso, conviene destacar los siguientes aspectos:

- ▶ **Un incremento de las retribuciones** de los empleados públicos para el año 2022 del **2%** ¡A ver cómo se desarrolla el IPC! Pocas previsiones fiables existen al respecto tras el incremento experimentado en 2021.
- ▶ Genera una oferta de **empleo público interesante**, pues aunque no suprime la **tasa** de reposición de efectivos, la sitúa con carácter general en el **110% y el 120% para los 20 sectores prioritarios**.

UGT - Servicios Públicos ha rechazado la propuesta del Gobierno de subir el salario de los empleados públicos un 2% en 2022. Esta cifra sumiría a las y los empleados públicos en **una nueva pérdida de poder adquisitivo** que se sumaría a la que han experimentado en 2021. En el mes de octubre el IPC interanual se ha disparado al 5,5%, mientras que se limitó a un 0,9% la subida.

Desde UGT creemos que el Gobierno debe reconocer, como lo ha hecho la ciudadanía, el papel que desempeñamos los servidores públicos, más aún cuando las previsiones de alza del PIB para 2022 son más que halagüeñas, sobre el 5,9%.

Aunque mantenemos nuestra reivindicación de eliminar la tasa de reposición de efectivos, UGT valora positivamente que el Gobierno haya dado un **primer paso para abordar el problema del empleo** en las Administraciones. La Ley de Presupuestos elevará la tasa de reposición al 110% y al 120% en sectores prioritarios, lo que permitirá la creación de empleo público neto.

UGT - Servicios Públicos, no obstante, **ha vuelto a proponer un Plan integral de recursos humanos**, que vaya más allá de fijar una tasa anual de reposición. Es hora de dar una solución al problema del envejecimiento de las plantillas y de contemplar medidas como la jubilación parcial. Solo con una política de empleo valiente se atajará la desproporcionada temporalidad y se avanzará hacia los servicios públicos que la ciudadanía precisa.



EL TELETRABAJO ACUERDOS VERSUS IMPOSICIONES

El pasado 15 de septiembre la Secretaría de Estado dictó **Resolución unilateral sobre revisión de las medidas a adoptar frente a la Covid-19** en la Administración General del Estado ante la evolución de la situación sanitaria y avance de la vacunación. Se trata de una resolución de carácter organizativo que no ha contado con la firma de **UGT** ni de ningún otro sindicato, a pesar de que el texto de la misma hace referencia de forma explícita a la previa negociación con las organizaciones sindicales.

La presente Resolución supone la **vuelta precipitada a la presencialidad física ordinaria en todos los centros de trabajo de la AGE** a partir de primeros de octubre.

Desde **UGT** hemos defendido que ya contábamos con una Resolución de Función Pública de 17 de junio de 2020 que recogía las modalidades presencial y no presencial de prestación del servicio, esta última de aplicación a colectivos vulnerables o con especiales problemas de conciliación. Si el **concepto de vulnerabilidad** en relación a la Covid-19 ha sido **modificado por normativa** y los problemas de conciliación se han ido solventando en muchos casos por la apertura de colegios y centros de atención a personas dependientes, mayores o con discapacidad, lo que debe hacer la Administración es seguir aplicando la Resolución de 17 de junio con las modificaciones oportunas recogidas en nuestra legislación. No es necesario llevar a cabo una negociación para fijar unos nuevos criterios generales para la reincorporación progresiva tras la vacunación masiva frente al coronavirus. Además **lo que debe hacer el Gobierno es cumplir el Acuerdo sobre el Teletrabajo de 12 de abril de 2021.**

La modificación del EBEP y el Acuerdo de 12 de abril.



Desde **UGT** denunciamos la demora en la regulación, a través de Real Decreto, del teletrabajo en la AGE, toda vez que se modificó el TREBEP y se introdujo el artículo 47bis que contemplaba esta modalidad laboral, e igualmente el **ministro de Función Pública** firmó ese **Acuerdo con los sindicatos** sobre los criterios generales de

la futura norma que regulará el teletrabajo. Recordamos que, en dicho Acuerdo, se concretaba que aquellos empleados públicos que se acojan al teletrabajo distribuirían su jornada semanal con **dos días con carácter presencial y tres en régimen de teletrabajo**.

Criticamos desde UGT que la Administración proponga el retorno completo al trabajo presencial, salvo en el caso de colectivos vulnerables (inmunodeficientes o sometidos a tratamientos oncológicos) y supuestos de cuarentena obligatoria, y sin embargo mantenga en régimen telemático otros aspectos relacionados con la garantía de derechos de las y los empleados públicos de la AGE: cursos y actividades formativas, pruebas selectivas, reuniones y viajes o diálogo social.

En la **atención al público** **UGT exige** que se dote a aquellas unidades que asumen esa labor de atención a la ciudadanía de los **recursos humanos necesarios** para garantizar de forma satisfactoria la prestación del servicio.

OEP 2018

En el siguiente cuadro se refleja la situación en que se encuentra la OEP de 2018:

SUBGRUPO	OFERTADAS	CONVOCADAS	FINALIZADO PROCESO
A1	2.236	2.236	1.979
A2	2.330	2.330	2.131
C1	4.936	4.936	4.742
C2	1.664	1.664	1.664
TOTAL	11.166	11.166	10.516

Se puede observar que prácticamente se encuentra concluída esta OEP, tanto en los puestos convocados para ingreso libre como para promoción interna, con la salvedad de los Cuerpos de Archivos y Bibliotecas en sus diferentes grupos (313 plazas); y los Cuerpos y sus diferentes grupos de los OPIS (227 plazas).

Los procesos selectivos de los Cuerpos Generales de los que se encarga la Comisión Permanente de Selección están todos finalizados.

OEP 2019

La situación de la OEP de 2019 se puede examinar con los siguientes datos:

SUBGRUPO	OFERTADAS	CONVOCADAS	FINALIZADO PROCESO
A1	2.665	2.563	1.264
A2	4.272	4.214	1.076
C1	7.011	6.630	2.853
C2	2.416	2.416	872
TOTAL	16.364	15.823	6.065

Aún no han sido convocadas todas las plazas de esta OEP y sólo se ha concluido cerca de un 40% de los procesos selectivos ofertados.

La situación de los procesos selectivos de los Cuerpos Generales de los que se encarga la Comisión Permanente de Selección, es la siguiente:

Han sido convocadas por la Resolución de 26 de mayo de 2021, de la Secretaría de Estado de Política Territorial y Función Pública («Boletín Oficial del Estado» del 28), las plazas del Cuerpo de Gestión de la Administración Civil del Estado (Libre y Promoción Interna); de Gestión de Sistemas e Informática (Libre y Promoción Interna); Técnicos Auxiliares de Informática (Libre y Promoción Interna); General Administrativo (Promoción Interna) y General Auxiliar (Promoción Interna).

Los procesos selectivos para el Cuerpo General Administrativo y General Auxiliar de ingreso libre ya han finalizado y se ha efectuado su nombramiento, respetivamente el 9 de marzo de 2021 (1.089 plazas) y el 20 de enero de 2021 (872 plazas).

OEP 2020

El estado de la OEP de 2020 es de un fuerte retraso según puede advertirse en el cuadro siguiente, habiéndose convocado alrededor de un 30% de los procesos selectivos no habiendo finalizado aún ni un 10% de ellos.

SUBGRUPO	OFERTADAS	CONVOCADAS	FINALIZADO PROCESO
A1	2.304	869	34
A2	4.337	1.557	7
C1	6.772	2.545	85
C2	2.190	690	--
TOTAL	15.603	5.661	126

En cuanto a los procesos selectivos de los Cuerpos Generales de los que se encarga la Comisión Permanente de Selección, sólo han sido convocadas las plazas de ingreso libre del Cuerpo General Administrativo (850 plazas) y del Cuerpo General Auxiliar (650).

En las reuniones de la **Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo**, dependiente de la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, concluyó la negociación Administración-Sindicatos en materia de **Oferta de Empleo Público** correspondiente al ejercicio de **2021**, sin que **UGT** avalase con su firma la propuesta final presentada por la Administración.

Subgrupos funcionariales/ Personal Laboral	ACCESO LIBRE	PROMOC.INTERNA
A1	2.561	721
A2	2.930	2.027
C1	3.690	3.859
C2	610	933
Personal Laboral Convenio Único	1.526	1.289
Otro Personal Laboral	398	153
TOTAL	11.715	8.982

Desde el **Sector AGE de UGT-Servicios Públicos** reconocemos el esfuerzo realizado por la Administración, en relación a la concreción de la OEP, dentro de los márgenes de la Ley de Presupuestos Generales del Estado, pero en la Administración General del Estado la propuesta presentada es **insuficiente para paliar el volumen de personal que se ha perdido** en la última década, más de 40.000 empleadas y empleados públicos.

La OEP sufrió un descenso en 2020 con respecto al 2019 (10.955 plazas en 2019 frente a las 9270 ofertadas en 2020). Por tal razonamiento, desde **UGT** estimamos que no se puede incidir en esa tendencia y el 2021 debería conllevar un incremento en el número de plazas que se incluyan en la OEP, garantizándose un montante que palíe al menos parcialmente el déficit de efectivos. En ese sentido, hay que recordar que **el gobierno aprobó las tasas de reposición** que contemplan los **PGE 2021 sin negociación** previa con los sindicatos más representativos.

OEP 2021

PROMOCION INTERNA



Con motivo de la negociación de la Oferta de Empleo Público para 2021, aprobada por el Gobierno en Consejo de Ministros, **UGT se había planteado dos objetivos** fundamentales:

- La planificación plurianual de la Oferta de Empleo Público en la AGE para **corregir el déficit estructural de recursos humanos**.
- Y la estimulación de la **carrera profesional** de las y los EE.PP.s (promoción interna).

Si bien consideramos **insuficiente la Oferta del Turno libre para paliar el volumen de personal que se ha perdido** en la última década, hay que significar que **es una OEP motivadora respecto a la promoción interna** toda vez que abre posibilidades de progresión en la carrera profesional.

PLAZAS DE PROMOCIÓN INTERNA				
SUBGRUPOS	OEP 2018	OEP 2019	OEP 2020	OEP 2021
A1	606	709	600	721
A2	954	1.727	2.051	2.027
C1	2.517	3.760	3.712	3.859
C2	1.000	1.500	1.500	933
Personal Laboral	700	657	1.133	1.442
TOTAL	5.777	8.350	8.996	8.982

En 2021 se ofertan un total de **8.982 plazas** para **promoción interna**, donde cabría destacar por su número la promoción a Cuerpos Generales (Gestión 1.200, Administrativo 3.000 y Auxiliar 933 plazas).

A estas plazas habría que sumar las pendientes de convocatoria correspondientes a las OEPs de 2019 (ya convocadas las de los Cuerpos Generales) y 2020 (Gestión 1.200, Administrativo 3.005 y Auxiliar 1.500 plazas).

Los duros ajustes que implantaron los Gobiernos de Rajoy en materia de personal en la Administración General del Estado provocaron entre 2012 y 2017 una **pérdida** de alrededor de **45.000 efectivos** (un 18% del total), que no eran sustituidos a través de las correspondientes OEPs. Las tasas de reposición cero que en ellas se contenían hacían inviable la incorporación de nuevo personal que paliara la reducción de las plantillas.

Enero 2012	Enero 2017	Enero 2018	Enero 2019	Enero 2020	Enero 2021
285.175	241.111	235.832	231.461	231.456	229.348

UGT hemos negociado y conseguido que las últimas Ofertas de Empleo Público incrementaran de forma notable las tasas de reposición y en consecuencia las plazas ofertadas tanto para nuevo ingreso como para promoción interna:

Tasa	2012, 2013 y 2014	2015	2016	2017	2018, 2019 y 2020	2021	2022
General	0%	0%	0%	50%	75%	100%	110%
Sectores Prioritarios	10%	50%	100%	100%	100%	110%	120%

Los Acuerdos alcanzados han logrado revertir la tendencia progresiva de destrucción de empleo público en la AGE. No obstante, el retraso en las convocatorias, la dilación en la ejecución de los procesos selectivos y la demora en realizar los nombramientos ralentizan la incorporación de las nuevas empleadas y empleados públicos. Es por ello por lo que existen motivos para repensar e innovar el diseño de los procesos selectivos y desde UGT se le hizo llegar a Función Pública las innovaciones concretas que se podrían incluir en ellos.

Las reuniones de los Plenos de la Comisión Paritaria celebrados en septiembre y octubre han constatado la insufrible **lentitud del Ministerio de Hacienda y Función Pública** para resolver los asuntos que surgen de la **aplicación del IV CÚ**, lo que se traduce en un sistemático incumplimiento de éste. **UGT** manifestamos nuestra **protesta** por el retraso en la resolución de los asuntos pendientes en los Grupos de Trabajo, insistiendo en que la Administración debe solucionar inmediatamente este retraso ya que la vigencia del CÚ expira el 31 de diciembre del 21.

● **Grupos de Trabajo de la Comisión Paritaria** en la que no se fija fecha definitiva para la resolución de los mismos. UGT exigimos diligencia para resolver todo.

- **Encuadramiento:** Se va a comenzar la tercera fase del proceso con el encuadramiento del personal temporal.
- **Complementos:** Se está elaborando un borrador de texto definitivo, para proceder a la modificación del texto del Convenio con el establecimiento del nuevo sistema complementario.
- **Anexo II:** Se está buscando la manera de dar encaje legal al proceso de cambio de régimen jurídico en base a las negociaciones mantenidas.
- **Concurso abierto y permanente:** Tras continuos retrasos se publica la resolución definitiva de la primera convocatoria del CAP. Sobre movilidad del Anexo II siguen sin concretar.
- **Anexo V:** Se trasladará el borrador del acuerdo de la reunión del 12 de agosto con la nueva clasificación de actividades que supone la modificación del Anexo V. Quedan para posterior estudio las actividades en las que no se ha podido alcanzar un acuerdo.
- **Jubilación Parcial:** Se están estudiando las propuestas, escudándose en la reforma del sistema de pensiones, lo que para UGT carece de sentido. **Pedimos aplicación, ya**

UGT PLANTEA CONFLICTO COLECTIVO POR EL CAOS PROVOCADO EN LA OEP 2018

OFERTAS EMPLEO PENDIENTES PERSONAL LABORAL CÚ				
AÑO	2018	2019	2020	2021
TURNO LIBRE	1584	1834	1271	1526
PROMOCIÓN INTERNA	650	510	1096	1289

Durante los pasados meses de junio y julio todas las negociaciones se llevaron de manera atropellada, recibiendo propuestas, datos e informaciones siempre en el último momento.

Seguidamente en la última semana del mes de junio, **la Administración nos comunicó que** su idea inicial de acumular las OEP de 2018, 2019 y 2020 quedaba en saco roto y que **iban a ejecutar la OEP 2018 de personal laboral de manera independiente** puesto que vencía a 31 de julio de 2021. En el Pleno de la Comisión Paritaria, se nos informó de la OEP libre y de Promoción Interna correspondiente a 2018 **sin darnos datos del desglose por Ministerios.**

UGT no puede continuar siendo partícipe de esta forma de abordar los procesos de negociación y toma de acuerdos. Los retrasos sistemáticos, los continuos cambios de rumbo de Función Pública en materia de empleo público, aplicación y desarrollo normativo del IV CÚ hacen que estemos llegando a un punto de **incumplimientos y metodología de trabajo que no podemos admitir.**

Por todo ello, tras preguntar a Función Pública en la reunión mantenida el pasado día 15 de septiembre, si las plazas de oferta libre que figuran en la OEP 2018 habían sido convocadas con anterioridad a promoción interna o a concurso de traslados, y al no haber sido capaces de aclarar este asunto en su respuesta, **UGT presentó CONFLICTO COLECTIVO por incumplimiento del art. 27.2 del IV CÚ.**

La presión ejercida por UGT al presentar el conflicto colectivo, ha provocado que Función Pública incluya en la próxima convocatoria del CAP las 1.600 plazas correspondientes a la OEP libre de 2019.

EXTRACTO DE ENMIENDAS DE UGT AL PROYECTO DE LEY DE PGE PARA 2022 EN MATERIA DE PERSONAL



Enmienda 1ª: Garantizar el poder adquisitivo de los EEPPs

Adición, en el artículo 19. Dos, un párrafo 2º, con la siguiente redacción:

*“El Gobierno se compromete a adoptar las medidas presupuestarias pertinentes para incorporar los **créditos necesarios que compensen la pérdida del poder adquisitivo de las empleadas y los empleados públicos que pudiera producirse en el presente ejercicio, así como la que pudiera derivarse del año 2021, conforme al IPC real resultante en cada año**”.*

JUSTIFICACIÓN: En los momentos actuales la inflación se ha disparado, y lo que parecía algo puntual parece consolidarse en el tiempo. Circunstancia que, probablemente en 2021, con un incremento salarial del 0,9%; y en 2022, con uno del 2%, ocasione una nueva pérdida de poder adquisitivo de los empleados públicos que se sumaría a los ya padecidos en el periodo 2010-2017.

Enmienda 2ª: Incremento de los fondos de acción social

De modificación al artículo 19. Dos. Cambiar la expresión “los gastos de acción social que, en términos globales, no podrán experimentar ningún incremento en 2019 respecto a los del año 2018”, por la siguiente redacción:

*“los gastos de acción social que, en términos globales alcanzarán, **al menos, el 1%** de la masa salarial de cada Departamento de las distintas Administraciones Públicas”.*

Enmienda 3ª: Pagas extraordinarias completas (cuantía). Identidad entre sueldo mensual y el estimado para las pagas. Recuperación progresiva y gradual.

De modificación al artículo 19. Cinco. 2. Sustituir todo el párrafo por la siguiente redacción: **“Los funcionarios a que se refiere el apartado anterior percibirán, en cada una de las pagas extraordinarias de los meses de junio y diciembre en el año 2022, en concepto de sueldo y trineos, un 25% adicional con respecto a las cuantías fijadas para el año 2021, que se irá incrementando en los próximos tres años hasta alcanzar el 100% del salario mensual. El personal laboral experimentará en sus retribuciones un incremento en el mismo porcentaje aplicable al conjunto de sus retribuciones”.**

EXTRACTO DE ENMIENDAS DE UGT AL PROYECTO DE LEY DE PGE PARA 2022 EN MATERIA DE PERSONAL

Enmienda 5ª: Creación del complemento de carrera en el ámbito de la AGE para facilitar el desarrollo de la carrera profesional

De adición al artículo 23. Uno. Inclusión de una nueva letra H):

*“El **complemento de carrera administrativa**, que dependerá de la progresión alcanzada por el personal funcionario dentro del sistema de carrera horizontal establecido. El importe inicial para la puesta en marcha del **primer tramo** del sistema de carrera profesional establecido será de 100 euros mensuales por efectivo”.*

JUSTIFICACIÓN: En la Administración General del Estado (AGE) no se ha desarrollado el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP) que data del año 2007. Circunstancia que ha impedido que, a diferencia de otras Administraciones Públicas, en la AGE no se haya concretado el derecho a la carrera profesional del artículo 10 del EBEP. Un derecho que lleva asociado un complemento retributivo creado a tal efecto por el propio EBEP en su artículo 24.

Enmienda 8ª: Dotación presupuestaria para la reclasificación de los Centro Penitenciarios.

Enmienda 9ª: Actualización y unificación de las indemnizaciones por razón de servicio.

Enmienda 10ª: Incremento de la indemnización por residencia.

Enmienda 11ª: Recuperar la posibilidad de la jubilación parcial en el EBEP.

Enmienda 13ª: Flexibilizar el permiso por cuidado de un familiar de primer grado.

Enmienda 15ª: Eliminar la posibilidad de ejecutar despidos colectivos para el personal laboral de las AA.PP.

Enmienda 19ª: Constitución y desarrollo del Grupo B.

Otras enmiendas: Incrementar el porcentaje de cobertura en incapacidad temporal y reducir el porcentaje a abonar en la prestación farmacéutica en MUFACE. Y otras enmiendas que supongan avanzar al régimen de Clases Pasivas en el mismo nivel de cobertura que en el Régimen General de la Seguridad Social.

Documento completo en la web www.fespugt.es



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 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>



***Nuestro Sindicato
en la Administración General del Estado***