

AHORA, AGE

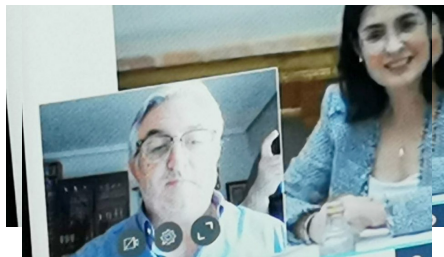
DIGNIDAD SINDICAL

OCTUBRE 2020

- UGT ACUERDA CON FUNCIÓN PÚBLICA LAS MEDIDAS ORGANIZATIVAS PARA LA NUEVA NORMALIDAD.
- TELETRABAJO. - ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL EBEP UGT PRESENTA SU PROPUESTA PARA SU REGULACIÓN EN LA AGE.
- FUNCIÓN PÚBLICA DEMORA LA APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS.
- UGT PLANTEA LA NEGOCIACIÓN DE LA OEP 2020 Y EXIGE CELERIDAD EN LA EJECUCIÓN DE LAS PENDIENTES.
- UGT CONSIGUE QUE DESPEGUE EL IV CÚ DE LA AGE.

AHORA, NOS TOCA





El 16 de junio, UGT alcanzó un Acuerdo con la Administración que tiene por objeto servir de **marco general para garantizar la homogeneidad** en las medidas relacionadas con el personal al servicio de la Administración General del Estado **en la fase de nueva normalidad**, sin perjuicio de las especificidades y especialidades existentes relacionadas con la tipología de personal y los Servicios Públicos a prestar.

La **modalidad presencial** de prestación del servicio, que será la forma **ordinaria**, **se podrá compaginar con** prestación del trabajo en una **modalidad no presencial** de hasta un 20% de la jornada semanal.

En el ámbito de **seguridad y salud laboral**, **cada departamento** y sus organismos dependientes, adoptará o **actualizará** sus medidas y actuaciones preventivas o sus **planes de contingencia**, **previa negociación** en las Mesas Delegadas.

Se actualizarán las instrucciones y recomendaciones emitidas sobre esta materia por la Secretaría General de Función Pública.

Se entiende por **modalidad no presencial** la prestación de servicios sin presencia física en los respectivos centros y lugares de trabajo que **se deberá compaginar** con una modalidad presencial de la siguiente forma:

- Hasta un 20% de la jornada semanal en el caso de los colectivos prioritizables definidos en el presente apartado.
- Un mínimo de un 20% de la jornada semanal para el resto del personal.

La **modalidad no presencial** tendrá un carácter **voluntario** y podrá ser **reversible** por razones de carácter organizativo y por necesidades del servicio, por solicitud de la empleada o empleado público, o bien si variasen las circunstancias que motivaran el disfrute de esta modalidad.

En todo caso, se deberá priorizar la prestación de trabajo en modalidad no presencial para las empleadas y empleados públicos pertenecientes a los colectivos definidos en cada momento por las autoridades sanitarias competentes como **grupos vulnerables** para la COVID-19.



Continúa de la página anterior

Igualmente, **se deberá priorizar** la prestación de trabajo **en modalidades no presenciales** para las empleados públicos que tengan a su cargo menores de hasta 14 años y/o que tengan a su cargo personas mayores, dependientes o con discapacidad, afectados por el cierre de centros de servicios sociales de carácter residencial y centros de día.

El personal que preste servicios en modalidades no presenciales tendrá los **mismos derechos y deberes** que el resto de personal.

En los servicios de atención al público se priorizará la atención telefónica y telemática. Para el caso de atención presencial será precisa la cita previa y se limitará el aforo.

Con carácter general, en las reuniones de trabajo, las actividades formativas y las pruebas selectivas se potenciarán los medios telemáticos.

Las **medidas derivadas** de la Resolución que se deban adoptar por parte de los **Departamentos** y organismos públicos de la Administración **serán objeto** de negociación, consulta o información según corresponda en función de la materia, en las **Mesas Delegadas** o en el órgano de participación social correspondiente.

COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO DEL 17 DE JUNIO

En la **última reunión de seguimiento**, la Administración nos dió cuenta de los siguientes datos; de un total de efectivos de 175.463, el personal en activo que presta servicios en modalidad presencial es de 114.891, y en modalidad no presencial 43.464. El personal no incorporado asciende a 953 efectivos.

UGT RECLAMA UN PERMISO RETRIBUIDO, TEMPORAL Y EXCEPCIONAL PARA LOS EMPLEADOS PÚBLICOS QUE DEBAN AUSENTARSE DEL TRABAJO PARA CUIDAR PERSONAS A SU CARGO

Otra cuestión importante, en esta situación de pandemia por el coronavirus que vivimos, es el problema de muchos trabajadores públicos de la AGE que han de ausentarse de su puesto para cuidar a las personas a su cargo, ante el posible cierre de centros escolares o centros de día, o en el supuesto de suspensión de la actividad lectiva de forma presencial. Para solucionar esta casuística y favorecer la conciliación **UGT propone un permiso retribuido, temporal y excepcional para aquellos compañeros y compañeras que no puedan acudir a su centro de trabajo por las circunstancias expuestas derivadas de la crisis sanitaria de la Covid-19.**

Se ha publicado en el BOE el Real Decreto-ley 29/2020, de 29 de septiembre, de medidas urgentes en materia de teletrabajo en las Administraciones Públicas, que supone la **modificación del EBEP introduciendo un nuevo artículo (47 bis) que regula el teletrabajo en las Administraciones Públicas**, fruto del Acuerdo de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas.

Artículo 47 bis. Teletrabajo

- 1. Se considera teletrabajo aquella modalidad de prestación de servicios a distancia en la que el contenido competencial del puesto de trabajo puede desarrollarse, siempre que las necesidades del servicio lo permitan, fuera de las dependencias de la Administración, mediante el uso de tecnología de la información y comunicación.*
- 2. La prestación del servicio mediante teletrabajo habrá de ser expresamente autorizada y será compatible con la modalidad presencial. En todo caso, tendrá carácter voluntario y reversible salvo en supuestos excepcionales debidamente justificados. Se realizará en los términos de las normas que se dicten en desarrollo de este Estatuto, serán objeto de negociación colectiva en el ámbito correspondiente y contemplarán criterio objetivos en el acceso a esta modalidad de prestación de servicio. El teletrabajo deberá contribuir a una mejor organización del trabajo a través de la identificación de objetivos y la evaluación de su cumplimiento.*
- 3. El personal que preste sus servicios mediante teletrabajo tendrá los mismo deberes y derechos, individuales y colectivos, recogidos en el presente Estatuto que el resto de personal que preste sus servicios en modalidad presencial, incluyendo la normativa de prevención de riesgos laborales que resulte aplicable, salvo aquellos que sean inherentes a la realización de la prestación del servicio de manera presencial.*
- 4. La Administración proporcionará y mantendrá, a las personas que trabajen en esta modalidad, los medios tecnológicos necesarios para su actividad.*
- 5. El personal laboral al servicio de las Administraciones Públicas se registrará, en materia de teletrabajo, por lo prevista en el presente Estatuto y por sus normas de desarrollo."*



UGT hemos rubricado el Acuerdo de Teletrabajo porque, además de dejar claros criterios como **voluntariedad y la reversibilidad**, así como la asunción de **gastos** por parte de la Administración, introduce valores como la transparencia, la igualdad entre hombres y mujeres y la objetividad que le conceden un carácter lo **suficientemente garantista** en términos de derechos para las empleadas y los empleados públicos, y en términos de Servicios Públicos para la ciudadanía.

Para UGT era imprescindible que el Acuerdo sirviera de **normativa básica** para todas las Administraciones y para el conjunto de las empleadas y los empleados públicos, a la vez que asegura que se pueda desarrollar a través de la Negociación Colectiva.

UGT presenta su propuesta y reclama la negociación de la regulación del teletrabajo en la AGE

UGT va a exigir que se constituya lo antes posible el **Grupo de Teletrabajo** en la AGE que contempla el Acuerdo de 4 de Mayo, en el que defenderemos nuestra **propuesta*** de norma reguladora.

Es necesario profundizar en dos aspectos fundamentales:

- **Transparencia**, a través de la suscripción por escrito de un Acuerdo entre la persona teletrabajadora y la Administración correspondiente.
- **Objetividad** con el desarrollo de un Procedimiento negociado con las condiciones y requisitos del acceso al teletrabajo.

*<https://www.fespugt.es/sectores/administracion-general/noticias/28045-ugt-reclama-lal-negociacion-de-la-regulacion-del-teletrabajo>

FUNCIÓN PÚBLICA DILATA LA APLICACIÓN DE LOS ACUERDOS

Fondos Adicionales 2019

Sin evaluar ni corregir la interpretación unilateral y torticera de la Administración del **Acuerdo de los niveles y complementos específicos mínimos** de los distintos grupos de **Personal Funcionario**.

Fondos Adicionales 2020. Pendientes de negociar.

- **Ordenación de las cuantías de complemento específico** desde el nivel de complemento de destino 13 en adelante **para favorecer el establecimiento de la carrera horizontal de Personal Funcionario**.
- Elevación de los niveles mínimos de complemento de destino de los funcionarios de los ámbitos de la salud y la ingeniería.
- Reclasificación a nivel de complemento de destino 17 los puestos de trabajo ocupados en las oficinas de prestación en la Seguridad Social.

Estabilización de efectivos

Se acordó y **se publicó** en el BOE , la **Oferta** de Empleo Público de estabilización de efectivos en la AGE en **julio de 2018**.

Se firmó el **Acuerdo** sobre el **desarrollo** de los procesos de estabilización del Empleo Temporal en el Ámbito AGE en **diciembre del 2019**.

Sólo la Agencia Estatal de la Administración Tributaria ha convocado sus plazas.

El resto de Organismos y Ministerios **están pendientes de convocar la inmensa mayoría de las plazas** a fecha actual.

Desde **UGT reclamamos** que se den a conocer a la mayor brevedad posible los temarios para que los interesados puedan concretar su preparación.

UGT EXIGE LAS CONVOCATORIAS DE LOS PROCESOS DE ESTABILIZACIÓN A LA MAYOR BREVEDAD POSIBLE CUMPLIENDO CON LAS MEDIDAS QUE REQUIEREN LA SITUACIÓN DE CRISIS SANITARIA DEL PAÍS.

AHORA, NOS TOCA

LA ADMINISTRACIÓN DEMORA INJUSTIFICADAMENTE LA CONVOCATORIA DEL CONCURSO UNITARIO INTERDEPARTAMENTAL DE C1 Y C2 DE LA AGE

Función Pública parece no entender que **los acuerdos se firman para ser cumplidos** en todos sus términos.

El primer acuerdo de movilidad del personal funcionario al servicio de la AGE de **octubre de 2018**, recogía en su punto decimotercero que la Secretaria de Estado de función Pública iniciaría los trámites para la convocatoria de un **concurso unitario** de méritos, tal y como dispone el artículo 40.2 del RD 364/95, y siempre previa negociación con las organizaciones sindicales de los términos y criterios de las bases de dicho proceso, y previa información de la tipología de puestos a incluir.

Desde **UGT hemos exigido** en todo momento **que** dicho concurso de traslados **vea la luz. ¡¡Han pasado dos años desde su firma!!**

UGT fue el primer sindicato en aportar a la Administración una **propuesta detallada sobre las bases** del concurso unitario. Y todavía, en octubre de 2020 no tenemos concreción del momento en que se publicará en el BOE dicho concurso de méritos.

Muchos compañeros y compañeras, funcionarios y funcionarias, de los Subgrupos C1 y C2, están esperando dicho proceso por motivos de **conciliación**, para acercarse a sus destinos de residencia habitual, o por motivos de **promoción profesional**, para impulsar sus carreras administrativas.

Son más de **950 plazas** las que se van a incluir en los anexos del proceso de concurso unitario, de diferentes ámbitos geográficos y de distintos departamentos ministeriales.

¿Por qué la Administración demora la convocatoria del concurso?

El Sector AGE de la FeSP-UGT denuncia la **reducción del empleo público en la última década**, que se ve agravada por la **ralentización** de la ejecución de las Ofertas de Empleo Público y el envejecimiento de las plantillas.

En los últimos diez años la ocupación en la AGE ha sufrido **una reducción** de 43.477 de empleados públicos, lo que supone **un 18 % de destrucción del empleo** en el sector y consolida la tendencia de una situación estructural desde el inicio de los recortes en el año 2010.

En el cuadro siguiente se puede observar la variación de efectivos en la AGE, según datos de la Dirección General de Función Pública obtenidos a través del Registro Central de Personal, desde enero de 2010 hasta enero de 2020, en el que figuran los empleados públicos que desempeñan sus funciones en los Ministerios, Organismos Autónomos y Áreas vinculadas, en las Agencias Estatales que fueron creadas de conformidad con la Ley 28/2006 y en las Instituciones Sanitarias de la Seguridad Social/Defensa.

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	Enero 2010	Enero 2020	Variación
Ministerios y OO.AA y Áreas vinculadas	223.449	179.998	- 43.451
Ministerios y OO.AA	133.776	99.177	- 34.599
Docencia no Universitaria	7.387	7.335	-52
Centros Penitenciarios	22.581	23.120	+ 539
Seguridad Social (EGSS y Servicios Comunes)	30.462	23.909	- 6.553
Patrimonio Nacional	1.435	1.208	- 227
Agencia Estatal Administración Tributaria	27.808	25.249	- 2.559
Agencias Estatales (Ley 28/2006)	15.095	13.963	- 1.132
Ingesa/Estatutarios Defensa	2.608	3.714	+ 1.106
TOTAL	241.152	197.675	- 43.477

Se puede destacar la espectacular disminución de **un 25 % en los efectivos de los Ministerios y Organismos Autónomos** y **casi un 10 % en la Agencia Estatal de Administración Tributaria** (que gestiona el sistema tributario y aduanero estatal). Asimismo conviene destacar la evolución a **la baja de los efectivos en la Seguridad Social**, 6553 que **suponen más del 20%**.

EXIGEMOS CELERIDAD EN LA EJECUCIÓN DE LAS OFERTAS PENDIENTES

UGT ha **propuesto** también reiteradamente a Función Pública una **planificación a largo plazo** en el empleo público que permita una **racionalización de los recursos** que conlleve una adecuación coherente entre los objetivos de la administración y los medios personales necesarios para su consecución. Dicha planificación debe ajustar de manera previsora, a un coste razonable y en coordinación con los criterios de política económica, el personal disponible a las necesidades que en cada momento necesite la AGE.

Por ello desde la **UGT** negociamos y **conseguimos** que **las Ofertas de Empleo Público de 2018 y 2019 incrementaran de forma notable las plazas ofertadas** tanto para nuevo ingreso como para promoción interna. **No obstante**, el **retraso** en las convocatorias o una vez superados los procesos selectivos y la **demora** en realizar los nombramientos **ralentizan** la incorporación de las nuevas empleadas y empleados públicos, cuando desde Función Pública se nos aseguró que iban a adoptar las medidas necesarias para agilizar los procesos. En peor situación se encuentran quienes han superado los procesos de promoción interna y no se les facilita el nombramiento teniendo que esperar a que tomen posesión los que han superado las pruebas de acceso libre.

OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO	PLAZAS OFERTADAS	PLAZAS CONVOCADAS
OEP 2018	11.166	10.440
OEP 2019	16.364	5.209

El envejecimiento de las plantillas agrava la situación.

Otro efecto negativo derivado en la reducción de plantillas es el envejecimiento de los empleados públicos. Entre enero de 2010 y febrero de 2020, **hay que destacar que el 65% son mayores de 50 años.**

CONCLUSIÓN

Ante el riesgo de colapso en los Servicios Públicos de la AGE, que afecta gravemente a los derechos de la ciudadanía, **UGT propone un PLAN DE ORDENACIÓN DE RECURSOS HUMANOS** a diez años, celeridad en la ejecución de las Ofertas de Empleo Público de 2018 y 2019 y el inicio inmediato de la negociación de la OEP del 2020

La FeSP-UGT y CSIF nos vimos **obligados a anunciar MOVILIZACIONES** por los retrasos en el cumplimiento del IV Convenio Único del Personal Laboral de la Administración General del Estado en diferentes aspectos, como son el **encuadramiento en la nueva clasificación profesional** para adaptarlo al marco educativo actual y la reducción de la brecha salarial dentro de la Administración General del Estado.

Por todos estos motivos, nos vimos obligados a realizar la siguiente serie de acciones:

- **Convocatoria de Rueda de Prensa conjunta (14 de septiembre):**



Gabriel S. Filippini, responsable de UGT en la Negociación del Convenio Único de AGE, ha señalado durante su intervención que “son los incumplimientos del Gobierno los que han abocado a plantear estas movilizaciones. El propio presidente del Gobierno, Pedro Sánchez dijo que se debía salir unidos de la crisis sin dejar a nadie atrás. Pues es el momento de dar ejemplo y no dejar atrás a los empleados públicos del que, además son unos de los colectivos que más han contribuido a luchar contra la pandemia”.

- **Escrito al Defensor del Pueblo** solicitando que inste a la Administración a cumplir los acuerdos firmados.
- **Denuncia ante el Consejo de Transparencia y Buen Gobierno** (Ley 19/2013 RD 919/2014)
- Ronda de contactos con los grupos parlamentarios.
- Preparación de **Conflictos Colectivos** por todos y cada uno de los incumplimientos del IV Convenio Único.
- Convocatoria de **Concentraciones** en las diferentes sedes ministeriales.
- Concentraciones ante las sedes de las delegaciones del gobierno de las CCAAs.
- **MANIFESTACIÓN 30 DE SEPTIEMBRE FRENTE A HACIENDA**
- En caso de que la Administración hubiera mantenido su postura no descartábamos la convocatoria de paros.

UGT CONSIGUE QUE DESPEGUE EL IV CÚ. - ACUERDO DE ENCUADRAMIENTO

Afortunadamente, la Administración reconoció nuestros argumentos, y **se impuso la vía del diálogo a la del conflicto**. Se reanudó más de tres meses después, el Pleno extraordinario de la Comisión Paritaria que había quedado suspendido el pasado 18 de junio y **el día 28 de septiembre de 2020 se firmó el ACUERDO DE ENCUADRAMIENTO del personal laboral adscrito al IV Convenio Único de la Administración General del Estado**. El Acuerdo ha sido posible gracias al esfuerzo y a la capacidad negociadora y movilizadora de UGT. Es justo reconocer y agradecer a CSIF su colaboración para desbloquear la situación generada.

En el texto del acuerdo se recoge literalmente *“El abono de los importes económicos derivados del encuadramiento contenido en el presente acuerdo comenzará a aplicarse en el año 2020”* UGT ha pretendido poner el foco en los incumplimientos del IV CÚ y lo ha conseguido.

De un total de 34.244 puestos de trabajo ocupados, hemos acordado el encuadramiento del 99,49% de los mismos, es decir 34.069 puestos, lo que evidentemente supone una satisfacción y un importante logro dadas las dificultades de la adaptación a un nuevo marco educativo, y se han dejado a estudio, con el compromiso de resolución en un plazo máximo de un mes, un total de 175 puestos de trabajo, lo que supone un 0,51% del total. El trabajo no ha finalizado, acaba de comenzar.

El Acuerdo de Encuadramiento habilita que se active de manera definitiva el IV CÚ, puesto que era la premisa necesaria, entre otros aspectos, para la puesta en funcionamiento del **Concurso de traslados abierto y permanente**, la posible **funcionarización** o cambio de régimen jurídico del personal que desarrolla funciones propias del personal funcionario (Anexo II) el análisis, ordenación y redefinición de los **complementos** de puesto de trabajo

En consecuencia, se desconvocaron todas las movilizaciones previstas.

UGT, PRIMERA FUERZA SINDICAL EN EL ÁMBITO DEL IV CÚ, HA LIDERADO LA CONSECUCCIÓN DEL NECESARIO ACUERDO DE ENCUADRAMIENTO E IMPULSARÁ LA CONSTITUCIÓN DE LOS GRUPOS DE TRABAJO QUE PERMITAN SU PLENO DESARROLLO.

UGT tiene el 37,06% de representatividad en el IV CÚ

Composición de las Subcomisiones Paritarias

NOMBRE MINISTERIO	Total miembros	UGT	CCOO	CSIF	CIG
ASUNTOS EXTERIORES, UNION EUROPEA Y COOPERACION	7	3	2	2	
AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION	7	3	2	2	
CIENCIA E INNOVACION	9	3	3	2	1
CONSUMO	7	2	2	2	1
CULTURA Y DEPORTE	11	4	4	3	
DEFENSA	15	5	5	4	1
DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030	7	3	2	2	
EDUCACION Y FORMACION PROFESIONAL	11	4	4	3	
ASUNTOS ECONOMICOS Y TRANSFORMACION DIGITAL	11	4	3	3	1
HACIENDA	9	3	3	2	1
INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	9	3	3	2	1
IGUALDAD	7	3	2	2	
INTERIOR	9	3	3	2	1
INCLUSION, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES	7	3	2	2	
JUSTICIA	7	3	2	2	
PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA DEMOCRATICA	7	3	2	2	
SANIDAD	7	3	2	2	
TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL	9	3	3	2	1
POLITICA TERRITORIAL Y FUNCION PUBLICA	9	3	3	2	1
TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA	9	3	3	2	1
TRANSICION ECOLOGICA Y EL RETO DEMOGRAFICO	11	4	3	3	1
UNIVERSIDADES	7	3	2	2	
CSIC	15	5	5	4	1
CIEMAT	7	3	2	2	
CSN	7	3	2	2	
ADMON JUSTICIA	7	3	2	2	
IIPP	11	4	3	3	1
SEGURIDAD SOCIAL	13	5	4	3	1
TOTAL	252	94	78	66	14

- ARTÍCULO 36. **Concurso abierto y permanente** constituye el sistema ordinario de provisión y movilidad de los puestos de trabajo y de movilidad para el personal laboral fijo.
- Disposición Adicional Sexta: Creación de Comisión para el estudio y análisis, y en su caso, **ordenación y redefinición de los complementos** de puesto de trabajo de tal manera que se establezcan de manera homogénea, objetiva y complementaria
- Disposición Adicional Décimo Primera: **Jubilación parcial anticipada.**
- Disposición Transitoria Primera. **Cambio de Régimen Jurídico.** Se promoverán procesos de promoción interna a cuerpos o escalas de funcionarios de carrera para el personal laboral descrito en el Anexo II y se negociarán los criterios generales de dichos procesos.

ATRASOS CORRESPONDIENTES POR LA APLICACIÓN DEL ENCUADRAMIENTO EN LA NUEVA CLASIFICACIÓN PROFESIONAL DEL IV CÚ PARA EL PERSONAL LABORAL DE LA AGE AÑOS 2019 Y 2020 COMPLETOS .

GRUPOS	ATRASOS	CUANTÍA	ATRASOS	CUANTÍA	TOTAL ATRASOS
G1 o M3	2019	428,14 €	2020	437,92 €	866,06 €
G2 o M2	2019	424,62 €	2020	434,14 €	858,78 €
G3 o M1	2019	524,61 €	2020	536,06 €	1.060,67 €
G4 o E2	2019	984,41 €*	2020	1.005,62 €*	1.990,03 €*
E1	2019	1.363,45 €*	2020	1.392,86 €*	2.756,31 €*

El **II Plan de Igualdad** entre mujeres y hombres en la Administración General del Estado fue aprobado por Resolución de 26 de noviembre de 2015 de la Secretaria de Estado de Administraciones Públicas (BOE de 10/12/2015), sin embargo desde **UGT denunciarnos** que casi cinco años después, la Administración ha sido incapaz de presentar el informe final de seguimiento y evaluación.

Desde UGT consideramos inaceptable **el parón de la Comisión Técnica de Igualdad** para poder finalizar con la evaluación del II Plan y continuar progresando e implementando nuevas medidas y acciones que nos conduzcan a una Administración más igualitaria y justa.

Tenemos que comenzar **la negociación del III Plan de Igualdad** con el objetivo de erradicar las discriminaciones en el ámbito laboral de la AGE.

Propuestas para III Plan de Igualdad:

- ◇ Puesta en marcha de todas aquellas medidas del II Plan de Igualdad que han quedado sin implementar.
- ◇ Promoción de la Igualdad en la negociación colectiva de la AGE.
- ◇ Erradicar la brecha salarial.
- ◇ Adaptar a la forma jurídica oportuna el Protocolo de Actuación frente al acoso sexual y al acoso por razón de sexo en el ámbito de la Administración General del Estado y de los organismos públicos vinculados a ella.
- ◇ Implementar medidas retribuidas para mejorar la conciliación de la vida personal, laboral y familiar, y continuar fomentando la corresponsabilidad para evitar que sean las empleadas públicas quienes continúan cogiendo permisos y licencias no retribuidos perjudicando así su promoción profesional y sus pensiones.
- ◇ Memoria económica y partida presupuestaria correspondiente.

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

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

Trabajamos 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 Asesoría Jurídica.

Además, **GRATIS** con el pago de tu primera cuota

- ◇ **Cursos de formación online, puedes**
- ◇ **Un SEGURO por fallecimiento en accidente.**



➤ **3000 euros por accidente** ➤ **+3000 euros por accidente laboral**

***Imprescindible**

A partir del primer año como afiliado

9000 euros por accidente y rellenando el formulario obtén +9000 euros por accidente laboral.

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 2400 euros mensuales, durante un máximo de doce.



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

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

www.ugt.es/que-es-serdugt

**LA UNIÓN
NOS HACE
FUERTES**

<http://www.ugt.es>