



**ELIGE A TU
DELEGADO**

ACUERDO MARCO PARA ADMÓN. SIGLO XXI

LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA

III PLAN DE IGUALDAD

carrera horizontal

NUEVOS COMPLEMENTOS

SALUD LABORAL

TRANSPARENCIA

CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE

OEP

hechos

IV CONVENIO ÚNICO

JUBILACIÓN PARCIAL

CLASIFICACIÓN

NIVELES MÍNIMOS

CENTROS PENITENCIARIOS

PROMOCIÓN

TELETRABAJO

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

TODOS

CARRERA
HORIZONTAL

negociación

pactos

ACUERDOS

UGT ganó las elecciones sindicales entre el personal laboral de la AGE, creciendo en 41 representantes, hasta el 31,27%.

Con lo que respecta al **personal funcionario, UGT fue el sindicato que más creció**, pasando de 229 representantes en 2015 a 371 en 2019.

Porcentualmente, incrementamos nuestra representación más del 50%, pasando del 14,48% al 22,26%.

	UGT		CCOO		CSIF		OTROS	
	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019
P.L.	292	333	315	313	260	266	195	153
	27,50%	31,27%	29,66%	29,39%	24,76%	24,98%	18,36%	14,37%
P.F.	229	371	285	346	455	501	613	449
	14,48%	22,26%	18,02%	20,76%	28,76%	30,05%	38,75%	26,93%
TOTAL	521	704	600	659	715	767	808	602
	19,70%	25,77%	22,69%	24,12%	27,04%	28,07%	30,56%	22,04%

UGT ha liderado la negociación colectiva durante estos años hasta conseguir:

- **Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI** (2022-2024), que amortigua los efectos de la inflación, recupera derechos y crea empleo.
- **Acuerdo para la tramitación** parlamentaria del **Proyecto de Ley de Función Pública** para la Administración del Estado que incluye la implantación de la Carrera Horizontal.
- **Acuerdo para una nueva clasificación de los Centros Penitenciarios.**
- **Acuerdos para el desarrollo del IV Convenio Único del Personal Laboral.**



9 de marzo de 2018

FIRMA DEL II ACUERDO PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE CONDICIONES DE TRABAJO



UGT FIRMÓ UN ACUERDO PLURIANUAL QUE INICIÓ LA RESTITUCIÓN DE DERECHOS, EMPLEO Y SALARIO A LAS EMPLEADAS Y EMPLEADOS PÚBLICOS

La Federación de empleadas y empleados de los Servicios Públicos (FeSP) de **UGT** y el Gobierno firmaron un acuerdo plurianual sobre las condiciones laborales de los trabajadores de la Función Pública, que aseguraba una **SUBIDA SALARIAL** del **6,9%** fijo hasta 2020 y que alcanzaría el **8,79%** si se cumplían las previsiones de crecimiento económico y los objetivos de estabilidad presupuestaria.

Por otro lado, en las Movilizaciones reivindicábamos **EMPLEO PÚBLICO** porque desde hacía más de una década no se producía **creación neta** de empleo. El **II Acuerdo**, que dio continuidad al **I Acuerdo** por el empleo de 2017 en materia de reposición de efectivos, lo garantizaba.

Además pusimos sobre la mesa la enorme temporalidad del Empleo existente en el Sector Público. Los Acuerdos apostaban por su resolución, **estabilizando** plantillas y limitándola hasta un máximo del 8%.

2018 MOCIÓN DE CENSURA MERITXELL BATET MINISTRA DE FUNCIÓN PÚBLICA

*El **primer Acuerdo** que UGT alcanzó con el gobierno socialista sobre régimen retributivo en la situación de **Incapacidad Temporal** complementaba desde el primer día en esa situación el **100%** de las **retribuciones**.

*En la reunión del 23 de julio de 2018 de la Mesa General de Negociación de la AGE, se alcanzó un **Acuerdo** Administración - Sindicatos en materia de **Empleo Público** avanzando en el cumplimiento de los objetivos que se establecieron en el Acuerdo del 9 de marzo.

*El 15 de octubre de 2018 se llegó a un **Acuerdo, para homogeneizar** en los distintos Ministerios y Organismos los procesos concursales en base a la aplicación de **criterios** comunes para la tramitación de procedimientos de provisión y **movilidad de personal funcionario**.

*El 29 de octubre firmamos un Acuerdo para la ampliación del permiso de **paternidad** a 16 semanas y otro para la aplicación de la **bolsa de horas** prevista en la Ley de PGE-2018.

*El 21 de enero 2019 se alcanzó un Acuerdo en materia de OEP de **Estabilización** para reducir la tasa de temporalidad en la AGE.

*El 4 marzo 2019, por fin firmamos el **IV Convenio Único**.

*Y un Acuerdo para la distribución de **fondos adicionales 2018-2020**.



El 10 de marzo se aprobó una resolución de la SEFP con las medidas ha adoptar en los centros de trabajo de la AGE con motivo del **COVID-19. El 14 de marzo se declaró el Estado de Alarma.** El 22 de abril la Secretaría General de Función Pública promulgó una Instrucción sobre medidas y líneas de actuación en materia de PRL frente al COVID-19 de cara a la reincorporación presencial del personal.



Tras intensas reuniones de negociación conseguimos el 4 de mayo alcanzar un Acuerdo para definir un marco general que garantizase la homogeneidad de las medidas relacionadas con la reincorporación gradual de las y los EEPPs a los centro de trabajo de manera presencial.

El 16 de junio alcanzamos un Acuerdo que tenía por objeto servir de marco general en la fase de Nueva Normalidad.

El BOE de 29 de septiembre publicó el Real Decreto-ley 29/2020, 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.



El **III Plan de Igualdad** de la Administración General del Estado, se firmó el 30 de noviembre de 2020 y supone un gran avance hacia la Administración del Siglo XXI con más igualdad entre mujeres y hombres.

EL II ACUERDO ADMÓN-SINDICATOS INCREMENTÓ EL PODER ADQUISITIVO, GENERÓ EMPLEO Y RESTITUYÓ DERECHOS EN LA AGE

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

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

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

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

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

LEY DE FUNCIÓN 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 SUSCRIBIÓ UN ACUERDO
DE CRITERIOS GENERALES PARA EL
TELETRABAJO EN LA AGE**

El 12 de abril de 2021 se reunió la Mesa General de Negociación 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**.

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

JULIO 2021 LA MINISTRA MONTERO SE HACE CARGO DE FUNCIÓN PÚBLICA



UGT RECLAMÓ A LIDIA SÁNCHEZ, NUEVA S^a DE ESTADO DE FUNCIÓN PÚBLICA, 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 pretendía que los sistemas y metodologías de gestión de los recursos humanos se orientasen 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 ese sentido la Conferencia del Sector aprobó una **propuesta** de materias que deben regular el anteproyecto de ley a criterio de **UGT– Servicios Públicos**.

ACUERDO OFERTA DE EMPLEO PÚBLICO 2022

El 23 de mayo, UGT alcanzó un **ACUERDO** sobre la **Oferta de Empleo Público 2022** en la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado.

UGT firmó dicho acuerdo ya que la Oferta realizada **crea empleo en la AGE**, con un total general de **15.800** plazas para el **turno libre** y **9.591** para **promoción interna**, lo que constituye un refuerzo del empleo público bastante importante y establece las pautas para lograr una mayor calidad en la prestación de servicios a la ciudadanía.



Es de significar que se **ha ido mejorando la tasa de reposición** tanto la general como la de los sectores prioritarios, ya que partiendo del 0% impuesto en la época Montoro durante largos años ha ido evolucionando al 110% y al 120% respectivamente.

Tasa de reposición	2012, 2013 y 2014	2015	2016	2017	2018, 2019 y 2020	2021	2022, 2023
General	0%	0%	0%	50%	75%	100%	110%
Sectores Prioritarios	10%	50%	100%	100%	100%	110%	120%

PLAZAS OFERTADAS

OEP	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022
INGRESO LIBRE	2.760	5.423	6.576	8.375	11.342	10.000	12.816	15.800
PROMOCIÓN INTERNA	2.707	3.628	5.300	5.977	8.554	9.226	9.212	9.591
TOTAL OEPs	5.467	9.051	11.876	14.334	19.896	19.226	22.028	25.391

COMPARATIVA 2011 - 2022 POR CUATRIENIOS

	2011-2014	2015-2018	2019-2022
INGRESO LIBRE	2.009	23.475	47.839
PROMOCIÓN INTERNA	2.784	16.963	35.589
TOTAL	4.793	40.438	83.428

OCTUBRE 2022: ACUERDO MARCO para una ADMINISTRACIÓN PÚBLICA del SIGLO XXI



UGT Y CCOO FIRMAN UN ACUERDO PARA AMORTIGUAR EL INCREMENTO DEL COSTE DE LA VIDA, CON POSIBILIDAD DE ALCANZAR UN 9,5% DE SUBIDA EN TRES AÑOS (2022-2024): PARTIENDO DE UN FIJO DEL 8% CON 1,5% VARIABLE

A diferencia de crisis anteriores, en las que las medidas del Gobierno de turno se dirigieron a recortar los salarios y derechos, el presente Acuerdo **incrementa los salarios**. **Es la primera vez que se revisa el salario en el mismo año**, con efectos retroactivos y consolidables (año 2022 con el 1,5% adicional).

Nuestras retribuciones se han incrementado un 4 % desde la firma del Acuerdo el 19 de octubre, mientras la inflación inter-anual se sitúa en marzo del 2023 en el **3,3%**.

AÑO	SUBIDA FIJA	SUBIDA VARIABLE	TOTAL
2022	2 % + 1,5 %		3,5%
2023	▶2,5% desde 1/1/2023	<ul style="list-style-type: none"> ▶0,5% (efectiva en octubre de 2023) retroactiva y consolidable, si el IPC (armonizado) sumado de 2022 y 2023 supera el incremento salarial inicialmente previsto (6%). ▶0,5% adicional, si el PIB nominal en 2023 supera la previsión del Gobierno. 	fijo: 2,5% variable: 1%
2024	▶2% desde 1/1/2024	▶0,5% adicional, retroactivo y consolidable, si el IPC (armonizado) sumado de 2022, 2023 Y 2024 supera el incremento salarial inicialmente previsto	fijo: 2,0% variable: 0,5%
TOTAL	8%	1,5%	fijo: 8% variable: 1,5%

RESTITUCIÓN DE DERECHOS PARA DESARROLLAR A TRAVÉS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

(se derogan los aspectos negativos del RDL 20/2012)

*Eliminación de las limitaciones que impiden la negociación e implantación de una **jornada ordinaria de 35 horas** (o inferior) en las Administraciones Públicas (hasta ahora condicionado al cumplimiento de la regla de gasto, déficit público y deuda pública).

*Rescatar la redacción original del artículo 67 del EBEP (letra d del apartado 1), que aluda a la **jubilación parcial** de las y los empleados públicos.

*Flexibilización y potenciación de la **promoción interna** y sus mecanismos.

*Plena aplicación de la **clasificación profesional del artículo 76 del TREBEP (Grupo B, entre otros)**.

Acuerdo para la revisión del modelo organizativo de la Administración Penitenciaria

La Comisión de Seguimiento del Acuerdo Marco por una Administración del Siglo XXI, reunida el **1 de marzo de 2023**, para tratar la revisión del modelo de la Administración Penitenciaria, tras las negociaciones mantenidas en el seno del grupo de trabajo creado a tal efecto acordó aprobar la elevación de la propuesta de Acuerdo a la Mesa General de Negociación de la Administración General del Estado, que reunida esa misma tarde aprobó por unanimidad la propuesta del Grupo.

UGT AVALA LA TRAMITACIÓN PARLAMENTARIA del ANTEPROYECTO DE LEY de la ADMINISTRACIÓN DEL ESTADO

Tras la apuesta de UGT por la negociación, el Anteproyecto de Ley:

- *Mejora las condiciones de trabajo y garantiza el reconocimiento de los derechos de las y los empleados públicos.*
- *Asegura una visión con un enfoque más social, transparente y participativo.*



OBJETIVOS ALCANZADOS

- **Carrera Horizontal** en 4 tramos, sin cambio de puesto de trabajo.
- **Racionalización del Sistema Complementario** de Retribuciones:
 - Se establecen 2 nuevos complementos: de carrera y de desempeño.
 - Establecimiento de niveles mínimos de complemento de destino.
 - Reducción de tramos del complemento específico.
- Compromiso de iniciación de la negociación de la **jornada de 35 horas** en la AGE.
- Se apuesta por la **Planificación Estratégica de Recursos Humanos**, previa negociación colectiva.
- **Se agilizan los plazos de las OEPs** y de la ejecución de las convocatorias (límite 2 años).
- La **Igualdad** es un elemento central de las políticas de la Administración General del Estado.
- Provisión de puestos: **Concurso Unitario, abierto y permanente.**
- El **desarrollo reglamentario** de las materias que afecten a las condiciones de trabajo serán objeto de **Negociación Colectiva.**

El Consejo de Ministros aprobó el pasado 20 de diciembre en primera vuelta el Anteproyecto de Ley de Función Pública para la Administración del Estado, que forma parte de los compromisos del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia. Su puesta en marcha estaba incluida en el Componente 11 del PRTR y vinculada a la medida 'Refuerzo de las Capacidades del Empleo Público'.

La regulación de la **carrera profesional horizontal** es una de las grandes novedades. Este sistema consiste en la progresión en un itinerario de tramos sin que sea necesario el cambio de puesto de trabajo. Los ascensos deberán tener en cuenta la trayectoria profesional y el resultado de la valoración del desempeño.

La **propuesta** de UGT de estructuración de la **CARRERA HORIZONTAL**, similar a la establecida para el personal de gestión y servicios del INGESA, consta de 4 escalones a los que se accede en función de los servicios prestados (5, 11, 17 y 23 años).

Grupos	A1 - M3	A2 - M2	B - M1	C1 - E2	C2 - E1
Escalón I.	2.700	2.000	1.400	1.150	900
Escalón II.	5.400	4.000	2.800	2.300	1.800
Escalón III.	8.100	6.000	4.200	3.450	2.700
Escalón IV.	10.800	8.000	5.600	4.600	3.600



Tras intensas negociaciones que concluyeron con el Acuerdo del 1 de marzo, que recogía muchas de nuestras propuestas, el **Consejo de Ministros extraordinario del 16 de marzo, aprobó el Proyecto de Ley y lo envió a las Cortes Generales para su tramitación.**

MOVILIZACIONES EN LA SEGURIDAD SOCIAL



Las principales **reivindicaciones** que planteamos desde **UGT** son:

1. **Por el cumplimiento de las Leyes:** El RD 21/2021 mandató al Gobierno para que antes del pasado 31 de junio aprobara el Proyecto de Ley de creación de la **Agencia** Estatal de la Seguridad Social. El Gobierno ni ha cumplido, ni ha dado una sola explicación al respecto.
2. **Por el cumplimiento de los Acuerdos:** No hay carrera profesional, el sistema retributivo es injusto y lleno de productividad mal repartida, nos quitaron gran parte de la Acción Social y los Comités de Seguridad y Salud propios, nos quieren tomar el pelo con el trabajo a distancia, y todos los compromisos adquiridos en los acuerdos sólo se cumplen en la parte que le conviene a la Administración.
3. **Contra la merma de las plantillas:** Las plantillas están reducidas al mínimo y son claramente insuficientes, lo que provoca caos en los CAISS y chapuzas de los gestores para paliar el problema, como las unidades funcionales en la TGSS y la deslocalización en el INSS.
4. **Por la ciudadanía y el Servicio Público:** Recibimos a diario la condena social de los administrados que luchan por ser atendidos sin conseguirlo. Los trabajadores de la Seguridad Social queremos atender a los ciudadanos cuando lo necesiten.



A través de intensas **negociaciones** y de las **movilizaciones** realizadas, conseguimos que el Gobierno nos propusiera dedicar una cuantía importante de los **fondos adicionales** pactados a las retribuciones básicas del Convenio Único y adicionalmente, asumir el **coste** de la **nueva clasificación** profesional de éste.

UGT junto a **CCOO** **denunciamos el III Convenio Único** en diciembre de 2015, reivindicando mejoras para el Personal Laboral de la AGE, cuyo Convenio había expirado en 2009. Los **objetivos** que nos fijamos con esta denuncia eran claros: **mejorar salarios** y recuperar poder adquisitivo, establecer una **nueva clasificación** profesional basada en el nuevo marco educativo para homologarla con la del personal funcionario, **racionalizar el sistema complementario**, implantar la **jubilación parcial** anticipada, fijar un **sistema de movilidad** más ágil y sistémico, y acordar procesos de **funcionarización** para el personal que desarrolla tareas propias de personal funcionario.



El 4 de marzo de 2019 firmamos por fin el IV Convenio Único para el personal laboral de la AGE.

El **laborioso proceso** de adaptación y **encuadramiento** del personal del III CÚ al **nuevo sistema de clasificación del IV CÚ** se convirtió en la **pedra angular** que debía permitir, una vez resuelto, **el desarrollo normativo** del resto de materias a través del estudio y análisis en los diferentes grupos de trabajo de la Comisión Paritaria. Las reuniones comenzaron en junio de 2019 y concluyeron el día **28 de septiembre de 2020** con la ansiada **firma del Acuerdo de Encuadramiento**. En total se encuadraron 34.831 puestos de trabajo, el 100% de los analizados.

La firma provocó las inmediatas convocatorias de los Grupos de Trabajo de la Comisión Paritaria que sirvieron para conformar los procesos de negociación y **desarrollo** de los **cuatro ejes fundamentales del IV CÚ**:

CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE

El **26 de enero de 2021** se firmó el **Acuerdo** de la Comisión Paritaria para la fijación de **Criterios Generales relativos al CAP**.

Se ha conseguido establecer un sistema de movilidad permanente que ha acabado con la parálisis anterior.

CAP	FECHA DE PUBLICACIÓN	Nº PUESTOS
FASE I 2021	1 DE JUNIO	623
FASE II 2021	7 DE DICIEMBRE	1730
FASE I 2022	24 DE MARZO	1150
FASE II 2022	6 DE JULIO	1308
FASE III 2022	12 DE DICIEMBRE	1027
FASE I 2023	14 DE ABRIL	768
TOTAL DE PUESTOS		6336

CONVOCATORIA ANEXO II	FECHA DE PUBLICACIÓN	Nº PUESTOS
1ª CONVOCATORIA 2022	8 DE ABRIL	679
2ª CONVOCATORIA 2022	14 DE NOVIEMBRE	823
TOTAL DE PUESTOS		1502

JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA

Desde **UGT** trasladamos con firmeza que nuestra posición era la de establecer un modelo que permitiera las **acumulaciones** de jornada para hacer atractiva la jubilación y facilitar la contratación del relevista. Finalmente, el **30 de diciembre de 2021** llegamos a un **acuerdo**.

Tras varios meses de nuevos retrasos, podemos decir que, aunque a distintas velocidades según los Ministerios y con menor agilidad de la deseada, se están llevando a cabo las jubilaciones parciales solicitadas, aunque **deberemos presionar** para que **los gestores** sean **absolutamente diligentes y se normalice este derecho**.

CAMBIO DE REGIMEN JURIDICO DEL ANEXO II

UGT propusimos que el personal debía permanecer en el **mismo puesto de trabajo**, extendiendo la **garantía de permanencia**, y que las **garantías retributivas** de los puestos de origen debían fijarse sobre el total de las retribuciones incluidas las complementarias y las de antigüedad.

NUEVO SISTEMA COMPLEMENTARIO DEL IV CÚ

El Acuerdo alcanzado el martes 29 de noviembre de 2022, **referente al nuevo Sistema Complementario**, ha supuesto **un incremento importante de las cuantías** de la práctica totalidad de las distintas modalidades de complementos **y del número** de éstos asignados al personal laboral del IV CÚ. De esta manera, aumenta aproximadamente en 10.500 el número de complementos asignados y se destinan al nuevo sistema un total de **7.695.780€**. **El nuevo Sistema simplifica** la complejidad del modelo **y aporta una objetividad y homogeneidad** de la que carecía el anterior.

EVOLUCIÓN Y ACTUALIZACIÓN DE LAS RETRIBUCIONES DEL PERSONAL LABORAL DEL IV CUAGE

2017		2023		2017 - 2023
GRUPO PROFESIONAL	RETRIBUCIONES BÁSICAS MENSUALES	GRUPO PROFESIONAL	RETRIBUCIONES BÁSICAS MENSUALES	PORCENTAJE SUBIDA ACUMULADA REAL
1	1.945,76 €	M3 1G	2.251,49 €	15,58%
2	1.612,42 €	M2 2G	1.869,21 €	15,93%
3	1.261,60 €	M1 3G	1.477,55 €	17,12%
4	1.055,00 €	E2 4G	1.278,20 €	21,16%
5	998,11 €	E1	1.243,01 €	24,54%

UGT HA LIDERADO LA NEGOCIACIÓN, PUESTA EN MARCHA Y DESARROLLO NORMATIVO DEL IV CÚ

UGT denunció el III Convenio Único y firmó el Acuerdo de Fondos Adicionales que mejoraba las retribuciones y hacía posible la firma del IV CÚ.

UGT ha firmado los Acuerdos imprescindibles para actualizar las retribuciones y desarrollar el IV CÚ.



POR - PARA - CON - DE - DESDE - ENTRE

TODOS

**ELIGE A TU
DELEGADA**

CARRERA HORIZONTAL

Sistema complementario transparente

PAGAS EXTRAS AL 100%

Dignificación de trienios

SEMANA LABORAL 32 HORAS

Grupo B

PLANTILLAS SUFICIENTES

Actualización e igualación de dietas

RECUPERACIÓN 100% ACCIÓN SOCIAL

Programas de ayuda para vivienda

JUBILACIÓN PARCIAL

TODAS