

**ACUERDO MARCO PARA UNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA DEL SIGLO XXI**

**DESARROLLOS del IV CÚ:**

Enquadramiento/Clasificación

Cambio Régimen Jurídico

Concurso Abierto y Permanente

Jubilación Parcial Anticipada

Evolución Retribuciones

**ACUERDO NUEVO SISTEMA COMPLEMENTARIO**

**LEY FUNCIÓN PÚBLICA AdE Carrera Horizontal**

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

**TODOS**

Febrero 2023  
Laborales



## ACUERDO MARCO PARA UNA ADMINISTRACIÓN DEL SIGLO XXI

En Madrid, a 19 de octubre de 2022

### REUNIDOS

De una parte, la Ministra de Hacienda y Función Pública, Doña María Jesús Montero Cuadrado, en representación del Gobierno de España,

Y de otra, D. Humberto Muñoz Beltrán en representación del Área Pública de CCOO y D. Julio Lacuerda Castelló, en representación de UGT -Servicios Públicos.

### ACUERDAN

Primero - **Retribuciones.** (2022 - 2024)

Segundo - **Jornada laboral.**

Tercero - Definitiva **eliminación de las medidas de ajuste** del Real Decreto/ley 20/2012, de 13 de Julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad.

Cuarto - Plena aplicación de la **clasificación** de personal al servicio de las Administraciones Públicas del artículo 76 del TREBEP.

Quinto- **Igualdad** de género en las Administraciones públicas.

Sexto- **Digitalización** y diálogo social.

Séptimo - **Atracción y retención del talento.**

Octavo - Extensión al personal al servicio del **sector público.**

Noveno - Medidas a aplicar en la Administración General del Estado y su sector público.

Décimo - Comisión de seguimiento.

TEXTO INTEGRAL



# UN ACUERDO PARA AMORTIGUAR EL INCREMENTO DEL COSTE DE LA VIDA

## POSIBILIDAD DE ALCANZAR UN 9,5% DE SUBIDA EN TRES AÑOS (2022-2024): PARTIENDO DE UN FIJO DEL 8% CON 1,5% VARIABLES

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**.

Primera vez que se revisa el salario en el mismo año, con efectos reactivos 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.

AÑO	SUBIDA FIJA	SUBIDA VARIABLE	TOTAL
2022	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 2% ya incrementado desde el 1/1/2022.</li> <li>▶ Adicional de 1,5%: retroactivo desde 1/1/2022, consolidable, pago de atrasos en 2022</li> </ul>		<b>3,5%</b>
2023	▶ 2,5% desde 1/1/2023	<ul style="list-style-type: none"> <li>▶ 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%).</li> <li>▶ 0,5% adicional, si el PIB nominal en 2023 supera la previsión del Gobierno.</li> </ul>	fijo: <b>2,5%</b> 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: <b>2,0%</b> variable: 0,5%
<b>TOTAL</b>	<b>8%</b>	<b>1,5%</b>	<b>fijo: 8%</b> <b>variable: 1,5%</b>

## DENUNCIA, NEGOCIACIÓN y FIRMA



UGT denunciamos el III Convenio Único en diciembre de 2015, reivindicando mejoras para el Personal Laboral de la AGE que había sido olvidado en el reparto de los fondos adicionales de 2007, cuyo Convenio había expirado en 2009, había visto reducido su salario un 5% en 2010 y que sufrió congelaciones salariales durante 5 años consecutivos.

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

sistemático, y acordar procesos de funcionarización para el personal que desarrolla tareas propias de personal funcionario.

A través de intensas negociaciones y de las movilizaciones realizadas en 2017, conseguimos el II Acuerdo por el Empleo y las condiciones de trabajo con mejoras salariales para el trienio 2018-20 y desbloqueamos la negociación del Convenio que había quedado paralizada. En ese momento Función Pública nos trasladó que el Gobierno estaba en condiciones de 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.



El **laborioso proceso** de adaptación y **encuadramiento** del personal del III CÚ al **nuevo sistema de clasificación del IV CÚ** se convirtió en la **piedra 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 desde entonces se produjeron **29 reuniones** en las que se analizaron y resolvieron los datos aportados por Función Pública.

El 26 de febrero de 2020 concluimos el análisis de los puestos de trabajo y nos emplazamos al 13 de marzo para cerrar el acuerdo del Grupo de Trabajo. La reunión prevista quedó suspendida como consecuencia del Estado de Alarma decretado por la pandemia de la **Covid-19**.

El Acuerdo se debía haber firmado el 18 de junio de 2020 pero la **imposición de Hacienda** de una cláusula de carácter económico en el texto y la falta de garantías recibidas sobre el cumplimiento de lo pactado en Convenio nos avocaron a anunciar las movilizaciones que obligaron a la Administración a introducir un apartado que aseguraba la actualización de retribuciones y el pago de atrasos. El día **28 de septiembre de 2020** se llegó a 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**:

- **Cambio de Régimen Jurídico**
- **Concurso Abierto y Permanente**
- **Jubilación Parcial Anticipada**
- **Nuevo Sistema Complementario**

UGT defendimos desde el comienzo que el cambio de régimen jurídico era un **proceso** de carácter **excepcional y voluntario**, que nada tenía que ver con los sistemas por los que se regulan los procesos de promoción interna o de acceso libre. El procedimiento debía establecerse teniendo en cuenta la condición existente como empleadas/os públicos de carácter fijo, desempeñando funciones para las que se está cualificado, en un puesto de personal laboral que es propio de personal funcionario.

Teniendo en cuenta que el personal iba a seguir desempeñando las mismas tareas, propusimos que debía permanecer en el **mismo puesto de trabajo**, extendiendo la **garantía de permanencia** en la localidad establecida en el IV CÚ, 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. La firma de este acuerdo recoge lo más importante de nuestras reivindicaciones y aunque el sistema selectivo será por concurso-oposición, se ajustará a lo propuesto respecto a simplificación de temario, examen tipo test y no penalización de respuestas erróneas.

Se realizarán al menos **cuatro convocatorias** en un periodo máximo de **tres años** y a los trabajadores que superen el proceso, se les reconvertirá su propio puesto de trabajo de personal laboral en uno de personal funcionario de carrera.

Queda garantizado que ningún trabajador va a perder retribuciones por participar en este proceso al obtenerse una “garantía retributiva”, en forma de complemento que será revalorizable y no absorbible. Finalmente, el **procedimiento** se ha **incluido en la Ley de PGE del 2023**, en su Disposición Adicional vigésima cuarta.

# EL CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE DE TRASLADOS



El 26 de enero de 2021 se firmó el Acuerdo de la Comisión Paritaria para la Fijación de **Criterios Generales relativos al CAP**. Cuatro meses después se puso en marcha la primera fase del Concurso, fundamentalmente de adscripciones temporales y provisionales que debían ser resueltas para acabar con estas figuras que ya no existen en el IV CÚ.

La segunda fase o resolución de 2021 vino precedida por la interposición de un Conflicto Colectivo por incumplimiento del artículo 27.2 del Convenio, en la OEP de 2018 al publicarse las plazas de oferta libre sin haberse ofertado previamente a Concurso. La Administración tomó nota del error cometido y en estos momentos cumple con la norma, poniendo previamente a disposición del Concurso las plazas de Oferta libre. Paralelamente, se han puesto en funcionamiento las convocatorias de Concurso para la movilidad del personal del Anexo II que constarán de dos fases anuales.

**Se ha conseguido establecer un sistema de movilidad permanente** que ha acabado con la parálisis de la movilidad del personal que se padecía antes de la firma del IV CÚ.

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
<b>TOTAL DE PUESTOS</b>		<b>5568</b>

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

POR PARA CON DE DESDE ENTRE

**TODOS**

La jubilación parcial fue uno de los objetivos fundamentales e irrenunciables que nos fijamos en la denuncia y negociación del IV CUAGE.

La **Administración** estableció que **no admitiría acumulación de jornadas** y que el modelo preferente debía centrarse en un 25% de reducción de jornada con el objetivo de establecer la transmisión de conocimientos entre el jubilado parcial y el relevista. Desde **UGT** trasladamos con firmeza que nuestra posición era la de establecer un modelo que permitiera las **acumulaciones** de jornada y ajustarnos a los rangos de reducción de jornada establecidos en la Ley. Planteamos que lo razonable para hacer atractiva la jubilación y facilitar la contratación del relevista, era establecer el **50%** como **reducción de referencia**.

Ante el retraso que se estaba generando en la puesta en marcha del modelo, anunciamos en la Comisión Paritaria de **diciembre de 2021** la **Declaración de Conflicto** con todos los medios a nuestro alcance si la Administración no cumplía con lo firmado en el Convenio y seguía impidiendo al personal ejercer un derecho que figura en la Ley. Finalmente, el **30 de diciembre** llegamos a un **acuerdo** largamente esperado, que contenía las principales demandas de UGT.

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.

<i>Año del hecho causante</i>	<i>Edad exigida según períodos cotizados en el momento del hecho causante</i>		<i>Edad exigida con 33 años cotizados</i>
2023	62 y 4 meses	35 años y 9 meses	63 y 8 meses
2024	62 y 6 meses	36 años	64 años
2025	62 y 8 meses	36 años y 3 meses	64 y 4 meses
2026	62 y 10 meses	36 años y 3 meses	64 y 8 meses
2027 y ss	63 años	36 años y 6 meses	65 años

POR PARA CON DE DESDE ENTRE

**TODAS**

## 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 e inyectaba dinero al IV CÚ, CSIF NO.

**UGT ha firmado Acuerdos imprescindibles para actualizar las retribuciones y desarrollar el IV CÚ:** los Acuerdos de Encuadramiento, Acuerdo para la adecuación de las relaciones de puestos de trabajo a la clasificación profesional del IV CÚ y el encuadramiento del personal laboral de su ámbito, Acuerdo de Anexo V y Acuerdo para la especialidad de Atención en sala de museos, CCOO NO.

**UGT ha firmado todos los Acuerdos que han permitido el desarrollo normativo del IV CÚ:** Concurso Abierto y Permanente, Cambio de Régimen Jurídico del Anexo II, Jubilación Parcial y el Acuerdo de Complementos.



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

Los **Acuerdos alcanzados por UGT** en materia retributiva durante el periodo 2018-2020 significaron una mejora retributiva sustancial para el conjunto de las empleadas y empleados públicos. Esta **subida** fue más **significativa para el personal laboral** de la Administración General del Estado, como consecuencia de la firma del IV Convenio Único. Las medidas económicas destinadas a la clasificación profesional del personal de su ámbito y la aplicación de los fondos adicionales sumaron, un total de 30.770.000 €.

El siguiente cuadro refleja la **evolución salarial** del personal laboral entre 2017, año previo a la adopción de las medidas económicas mencionadas anteriormente, y su actualización con la subida fija pactada para 2023 del 2,5%. El umbral de 1.200 € mensuales que nos fijamos como **objetivo** para el grupo profesional 5, situado en 998,11€ en esos momentos, E1 en el actual Convenio, se ha **superado**, y se ha situado en enero de 2023 en 1.243,01€ mensuales.

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%

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

**TODAS**

## MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 59.5 Y DEL ANEXO III RELATIVO A LAS TABLAS DE CUANTÍAS DE COMPLEMENTOS 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 estos 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 anterior modelo **y aporta una objetividad** de la que carecía el mismo. Además, aportamos **aclaraciones en el texto sobre las equivalencias entre ambos sistemas y sobre cómo se ha acordado la modificación del Sistema Complementario.**

Anexo III.b Complementos Singulares de Puesto (artículo 59.5.1 IV Convenio Único)

Anexo III.b.1 Complemento de Mando o Jefatura Complemento de Responsabilidad / Cualificación Técnica

GRUPO PROFESIONAL	MODALIDADES NUEVO SISTEMA		AMJ + RCT*
	MJ	RCT	
M3 G1	2.048,48	2.124,05	4.172,53
M2 G2	1.719,29	1.755,78	3.475,07
M1 G3	1.482,24	1.317,44	2.799,68
E2 G4	1.360,09	1.074,83	2.434,92
E1	1.174,08		
E0	1.042,39		

\*Las sumas de complementos que figuran con asterisco, no forman parte del nuevo modelo sino que sirven para aclarar la equivalencia con los antiguos complementos tal y como figura en el texto

*Los Complementos de Mando o Jefatura y por Especial Responsabilidad y/o Cualificación Técnica se establecen en dos, compatibles entre sí, con una definición más objetiva. Vienen a reducir el abanico de los anteriores cinco, cuya explicación en el texto era inexistente y cuya asignación era subjetiva e indefinida. De esta manera el Complemento MJ sustituye al anterior A1, el RCT sustituye al anterior AR y, al ser compatibles entre sí, cuando se dé el caso, la suma de ambos corresponde al anterior AR1.*

GRUPO PROFESIONAL	MODALIDADES NUEVO MODELO				
	E1	E2	E3	E4	E6
M3 G1	898,43		1.694,75	675,14	350,00
M2 G2			1.552,39	621,18	
M1 G3			1.484,50	582,52	
E2 G4			1.386,88	544,21	
E1			1.613,73	1.336,26	
E0	1.255,24	495,33			

*Esta modalidad de complementos retribuye a aquellos puestos de trabajo en los que concurren de manera continuada condiciones adversas que hacen más gravosa la prestación de los servicios públicos. En base a distintas situaciones, algunos de los complementos originales se han agrupado, otros han extendido el ámbito de aplicación de los de origen, otros permanecen igual y se ha creado uno nuevo para el ámbito del Ministerio de Defensa. Todas las modalidades de **Complementos E son incompatibles entre sí**, cuando coincida mas de una circunstancia de estas modalidades se percibirá la de mayor cuantía.*

*De esta manera, el **nuevo Complemento E1** se puede extender a nuevas actividades que se ajusten a las condiciones o definiciones del mismo y agrupa a los anteriores D1 y D2. Además, algunas de las condiciones establecidas para este complemento podrían servir para liberar gasto de acción social de algunos Departamentos que venían abonando ayudas al transporte para condiciones de acceso a centros de trabajo a los que no llega el transporte público, siempre que cumplan los requisitos fijados para la percepción de éste.*

*El **Complemento E2** se extiende al personal del grupo profesional más bajo ante la posibilidad de que haya efectivos que realicen la misma actividad.*

*El **nuevo Complemento E3** agrupa los antiguos complementos D4 y D6, ampliando el ámbito de aplicación a centros de similares características en unos casos y fijando condiciones nuevas en otros casos.*

*El **nuevo Complemento E4** extiende el ámbito de aplicación de los centros hospitalarios a los centros de naturaleza asistencial o de tratamiento ambulatorio, viéndose especialmente **reconocido el trabajo** realizado en los centros asistenciales del **IMSERSO**.*

*Se crea un nuevo **Complemento E6** para el personal del **MINISTERIO de DEFENSA**, que no perciba ninguno de los anteriores complementos, en atención a las especiales características de las actividades vinculadas a la defensa nacional en todos sus ámbitos. Este complemento ha sido **establecido gracias a la propuesta y al empeño de UGT** puesto que alguna Organización sindical que se sumó en el último momento al Acuerdo estaba claramente posicionada en contra del mismo.*

**El Complemento E5**, en sus distintas modalidades, corresponde a los puestos de trabajo de los establecimientos penitenciarios, atendiendo a los criterios de clasificación de la Administración de los **Centros Penitenciarios**. Este complemento no presenta diferencias respecto al antiguo de referencia, salvo el incremento retributivo que experimenta cada una de las modalidades.

Al estar en fase de **negociación la Clasificación de los Centros Penitenciarios** en virtud del **Acuerdo Marco** para una Administración del Siglo XXI, la actual diferencia de retribuciones que oscila entre **4.193,75€ y 5.723,84€** puede sufrir variaciones que **corrijan ciertas desigualdades** como consecuencia de una clasificación de centros más racional.

Anexo III.c Complementos por el desempeño de trabajo en horario o jornada distinta de la habitual (artículo 59.5.2 IV Convenio Único)

Anexo III.c.1 Complemento de Nocturnidad

GRUPO PROFESIONAL	MODALIDADES NUEVO MODELO		NP + FP*	NT + FT*
	NP	NT		
M3 G1	1.499,89	2.793,86	2.318,85	3.808,51
M2 G2	1.353,52	2.515,59	2.087,85	3.426,98
M1 G3	1.242,75	2.303,61	1.930,15	3.130,68
E2 G4	1.161,02	2.152,12	1.806,97	2.936,43
E1	1.081,56	1.998,47	1.677,08	2.717,56
E0	1.011,96	1.865,84	1.566,61	2.535,40

\*Las sumas de complementos que figuran con asterisco, no forman parte del nuevo modelo sino que sirven para aclarar la equivalencia con los antiguos complementos tal y como figura en el texto

Se considera trabajo nocturno el que se realiza entre las diez de la noche y las seis de la mañana. El **Complemento de Nocturnidad** queda establecido en **dos modalidades**, **NP** Nocturnidad Parcial y **NT** Nocturnidad Total, que son **compatibles** con los nuevos complementos por trabajos en **domingos o festivos**. Estos dos complementos en asociación con los dos de domingos o festivos racionalizan y sustituyen a los seis del sistema antiguo. La **simplificación** del complemento de nocturnidad acota las franjas de jornada desempeñadas de manera nocturna y **evita una multiplicidad** innecesaria de modalidades.

El **Complemento NP** agrupa a los anteriores de nocturnidad **A y B** y su **suma** con el de domingos o festivos en su modalidad parcial **FP**, agrupa y sustituye a los anteriores **A1 y B1**. El **Complemento NT** se corresponde con el anterior Nocturnidad **C** y la **suma** de **NT** con el de domingos o festivos en su modalidad total **FT** sustituye al anterior Nocturnidad **C1**. En definitiva, la compatibilidad de complementos puede llevar a un máximo de cuatro combinaciones que simplifican los seis complementos de nocturnidad anteriores. Esta racionalización y compatibilidad de complementos hace que las cuantías por desempeño de trabajo en cada modalidad asociada a domingos o festivos tengan **idéntico valor**, hecho que no se producía en las anteriores tablas, ya que los trabajos en domingos y festivos no se retribuían igual según pertenecieran a una modalidad u otra de trabajo nocturno.

GRUPO PROFESIONAL	MODALIDADES NUEVO MODELO		T24 + FP*	T12 + FP*
	T24	T12		
M3 G1	2.498,70	1.702,18	3.317,66	2.521,14
M2 G2	2.250,33	1.535,38	2.984,66	2.269,71
M1 G3	2.061,63	1.408,84	2.749,03	2.096,24
E2 G4	1.926,06	1.316,19	2.572,01	1.962,14
E1	1.789,28	1.224,94	2.384,80	1.820,46
E0	1.671,08	1.145,46	2.225,73	1.700,11

\*Las sumas de complementos que figuran con asterisco, no forman parte del nuevo modelo sino que sirven para aclarar la equivalencia con los antiguos complementos tal y como figura en el texto

*Se considera trabajo a turnos toda forma de organización del trabajo según la cual la prestación de los servicios públicos de un mismo puesto de trabajo se realiza de manera sucesiva, según un cierto ritmo continuo o discontinuo y en horas diferentes en un periodo determinado de días o semanas.*

*El Complemento de Turnicidad queda establecido en dos modalidades, T12 y T24, que son compatibles con los nuevos complementos por trabajos en domingos o festivos. Estos dos complementos en asociación con los dos de domingos o festivos racionalizan y sustituyen a los seis del sistema antiguo.*

*La simplificación del complemento de turnicidad acota el régimen de turnos y evita una multiplicidad innecesaria de modalidades.*

*El Complemento T12 agrupa a los anteriores de Turnicidad B y C y su suma con el de domingos o festivos en su modalidad parcial FP, agrupa y sustituye a los anteriores de Nocturnidad B1 y C1. El Complemento T24 se corresponde con el anterior de Turnicidad A y su suma con el de domingos o festivos en su modalidad parcial FP sustituye al anterior Turnicidad A1. En este tipo de complementos no existe asociación posible con el complemento de domingos o festivos total FT ya que los modelos organizativos anteriores no contemplaban, ni se contempla en la actualidad, trabajos a turnos que lleguen a combinarse con dos tercios o más de los domingos o festivos anuales.*

*En definitiva, la compatibilidad de complementos puede llevar a un máximo de cuatro combinaciones que simplifican los seis complementos de Turnicidad anteriores. Lo importante de esta racionalización y compatibilidad de complementos es que las cuantías por desempeño de trabajo en cada modalidad asociada a domingos o festivos tienen idéntico valor, hecho que no se producía en las anteriores tablas, ya que los trabajos en domingos y festivos no se retribuían igual según pertenecieran a una modalidad u otra de trabajo a turnos.*

Anexo III.c.3 Complemento de Disponibilidad Horaria

GRUPO PROFESIONAL	MODALIDADES NUEVO MODELO		DH1 + FP*	DH1 + FT*	DH2 + FP*	DH2 + FT*
	DH1	DH2				
M3 G1	1.196,50	2.327,92	2.015,46	2.211,15	3.146,88	3.342,57
M2 G2	1.080,76	2.096,82	1.815,09	1.992,15	2.831,15	3.008,21
M1 G3	993,84	1.921,53	1.681,24	1.820,91	2.608,93	2.748,60
E2 G4	928,48	1.795,17	1.574,43	1.574,43	2.441,12	2.579,48
E1	866,28	1.667,99	1.461,80	1.585,37	2.263,51	2.387,08
E0	811,38	1.558,30	1.366,03	1.480,94	2.112,95	2.227,86

\* Las sumas de complementos que figuran con asterisco, no forman parte del nuevo modelo sino que sirven para aclarar la equivalencia con los antiguos complementos tal y como figura en el texto

La disponibilidad horaria retribuye la prestación de los servicios públicos en régimen de flexibilidad horaria, debida a frecuentes alteraciones en los horarios de trabajo, sin que suponga un aumento de jornada, para adaptar los tiempos de trabajo a las especiales características de determinados servicios. **El Complemento de Disponibilidad Horaria** queda establecido en **dos modalidades, DH1 y DH2**, que son compatibles con los nuevos complementos por trabajos en domingos o festivos. Estos dos complementos en asociación con los dos de domingos o festivos racionalizan y sustituyen a los ocho del sistema antiguo.

**El Complemento DH1** sustituye al anterior de Disponibilidad Horaria **A**, su **suma** con el de domingos o festivos en su modalidad parcial **FP**, agrupa y sustituye a los anteriores **A1 y A2**, y su **suma** con el de domingos o festivos en su modalidad total **FT** sustituye al anterior **A3**. **El Complemento DH2** sustituye al anterior de Disponibilidad Horaria **B**, su **suma** con el de domingos o festivos en su modalidad parcial **FP**, agrupa y sustituye a los anteriores **B1 y B2**, y su **suma** con el de domingos o festivos en su modalidad total **FT** sustituye al anterior **B3**.

En definitiva, la compatibilidad de complementos puede llevar a un máximo de seis combinaciones que simplifican los ocho complementos de Disponibilidad Horaria anteriores. Lo importante de esta racionalización y compatibilidad de complementos es que las cuantías por desempeño de trabajo en cada modalidad asociada a domingos o festivos tienen **idéntico valor**, hecho que no se producía en las anteriores tablas, ya que los trabajos en domingos y festivos no se retribuían igual según pertenecieran a una modalidad u otra de trabajo en disponibilidad horaria, lo que provocaba desigualdades a la hora de remunerar la prestación de servicios.

#### Anexo III.c.4 Complemento de Jornada Partida

GRUPO PROFESIONAL	MODALIDADES NUEVO MODELO	
	JP2	JP4
M3 G1	1.154,74	2.244,91
M2 G2	1.043,64	2.022,57
M1 G3	960,10	1.853,52
E2 G4	896,97	1.731,64
E1	837,02	1.609,35
E0	784,05	1.503,53

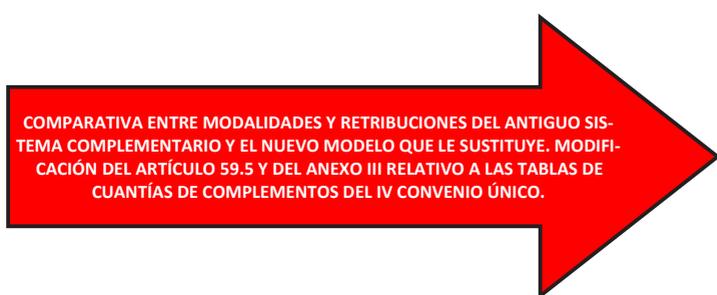
#### Anexo III.c.5 Complemento de Prolongación de Jornada

GRUPO PROFESIONAL	MODALIDAD NUEVO MODELO
	PRJ
M3 G1	1.560,62
M2 G2	1.311,60
M1 G1	1.136,73
E2 G4	1.043,06
E1	897,73
E0	801,19

*El **Complemento de Jornada Partida** retribuye la prestación de los servicios públicos en régimen de Jornada de mañana y tarde. Se establecen **dos modalidades** que sustituyen a las dos anteriores, sin que varíen los requisitos para su percepción, **JP2 y JP4**. El Complemento de Jornada Partida **JP2**, dos tardes, sustituye al anterior, jornada partida **A**. El Complemento de Jornada Partida **JP4**, cuatro tardes, sustituye al anterior, jornada partida **B**.*

*El Complemento de Jornada Partida es incompatible con los de Nocturnidad, Turncidad y Disponibilidad Horaria. Cuando la prestación del servicio en estas modalidades comporte un **aumento de Jornada**, dicho aumento será **retribuido** con el Complemento de **Prolongación de Jornada**.*

*El **Complemento de Prolongación de Jornada** se asigna a los puestos de trabajo en los que la prestación de los servicios públicos suponga una Jornada superior a la ordinaria, con el límite de cuarenta horas semanales en cómputo anual. Este complemento con una única modalidad, **PRJ**, sustituye al anterior sin que varíen los requisitos para su percepción.*



COMPARATIVA ENTRE MODALIDADES Y RETRIBUCIONES DEL ANTIGUO SISTEMA COMPLEMENTARIO Y EL NUEVO MODELO QUE LE SUSTITUYE. MODIFICACIÓN DEL ARTÍCULO 59.5 Y DEL ANEXO III RELATIVO A LAS TABLAS DE CUANTÍAS DE COMPLEMENTOS DEL IV CONVENIO ÚNICO.



### Anexo III.c.6 Realización de Trabajo en Domingos y Festivos

### Anexo III.c.7 Complemento de Obra

GRUPO PROFESIONAL	MODALIDADES NUEVO MODELO	
	FP	FT
M3 G1	818,96	1.014,65
M2 G2	734,33	911,39
M1 G3	687,40	827,07
E2 G4	645,95	784,31
E1	595,52	719,09
E0	554,65	669,56

GRUPO PROFESIONAL	MODALIDAD NUEVO MODELO
	OBRA
M3 G1	3.227,84
M2 G2	3.009,87
M1 G3	2.833,47
E2 G4	2.647,14
E1	2.590,73
E0	2.499,22

Se establece un **nuevo Complemento** por trabajo en **Domingos y festivos**, independiente, con **dos modalidades, FP y FT**, compatibles con los modelos organizativos de Nocturnidad, Turnicidad y Disponibilidad Horaria, que se ven simplificados a dos por modalidad. Este complemento extiende su aplicación a ámbitos que no se ajustaban a los modelos organizativos preexistentes y viene a ordenar el disparate que significaba tener 3, 3 y 6 Complementos de Nocturnidad, Turnicidad y Disponibilidad Horaria respectivamente, unidos a los trabajos en domingos y festivos, sin que las retribuciones de éstos fueran uniformes.

El **Complemento de trabajo en Domingos y Festivos modalidad parcial FP**, corresponde a puestos de trabajo en los que la prestación del servicio comprenda un número de domingos o festivos igual o superior a un tercio e inferior a dos tercios del total de domingos y festivos anuales. El **Complemento de trabajo en Domingos y Festivos modalidad total FT**, corresponde a puestos de trabajo en los que la prestación del servicio comprenda un número de domingos o festivos igual o superior a dos tercios del total anuales.

Ambas modalidades del Complemento de Domingos y Festivos son independientes y compatibles con el resto de los complementos regulados en el artículo 59.5.

El **Complemento de Obra** corresponde a los puestos de trabajo cuyo contenido principal sea la realización de tareas de campo fuera del centro de trabajo y relacionadas con las obras públicas. El régimen horario de dichos puestos será de **jornada partida**, con un límite de **cuarenta horas semanales** en cómputo anual. Este complemento con una única modalidad, sustituye al anterior sin que varíen los requisitos para su percepción. Los puestos de trabajo que tengan **asignado el complemento de obra** no podrán tener atribuidos **ningún otro** complemento de los de desempeño de trabajo en **horario o jornada distinta de la habitual**, además de ser **incompatible** con el devengo de **horas extraordinarias**.

Antes de finalizar, hay que incidir en **aspectos importantes que se han corregido durante la negociación y posterior Acuerdo** del nuevo Sistema de Complementario que, aunque no figuran en la letra del mismo, se ven reflejados en los Anexos correspondientes a las nuevas Tablas de Cuantías, estableciendo la coherencia que le faltaba a las anteriores Tablas de retribuciones complementarias.

- En primer lugar, **se ha incrementado de manera diferenciada el porcentaje de subida de los complementos del grupo profesional M1**, puesto que venían percibiendo las mismas retribuciones que el grupo profesional E2 cuando al ser grupos profesionales distintos debían percibir cuantías distintas en cada uno de los complementos. Con esta medida se ha establecido, además, una proporcionalidad más ajustada entre las diferencias retributivas correspondientes a los complementos de los grupos profesionales M2, M1 y E2.
- En segundo lugar, **se incluyen en el Acuerdo las tablas de retribuciones complementarias para el personal del Anexo II**, que hasta ahora no figuraban en el IV CÚ, en total equivalencia con las del personal del Anexo I. Evidentemente, no tenía sentido que, habiendo personal del Anexo II que tiene asignados complementos y percibe retribuciones por el desempeño de diferentes puestos de trabajo, en las tablas de cuantías no figurara el personal de este Anexo y que además pudieran tener un trato diferenciado.
- En tercer lugar, y dentro del contexto del apartado anterior, **se corrigen al alza las cuantías y se establece la equivalencia de retribuciones entre el grupo profesional G4 y el grupo profesional E2** puesto que el G4 venía percibiendo retribuciones exactamente iguales que el grupo profesional E1 cuando, por equivalencia del nivel de clasificación profesional, debe percibir las correspondientes al grupo E2.

Desde **UGT** creemos que el objetivo de **simplificar y racionalizar** las modalidades de complementos para hacer un sistema complementario más **entendible y objetivo** se ha **conseguido**. El **nuevo Modelo** de retribuciones complementarias tiene un parecido extraordinario con el modelo propuesto y defendido por **UGT** en el proceso negociador y, por tanto, estamos satisfechos con el **resultado final**. Sin embargo, cambiar un modelo tan caótico como el anterior ha sido una tarea muy complicada y seguro que no hemos conseguido la perfección en la racionalización del sistema. Probablemente este nuevo Modelo que se implanta tendrá imperfecciones que intentaremos detectar para corregirlas con los mecanismos que tenemos a nuestro alcance.

El Acuerdo se publicó en el **BOE** el pasado **26 de enero** y supone su inclusión en el articulado del IV CÚ. Queda pendiente la resolución de CECIR que autorice la actualización de las cuantías de complementos y el pago de los atrasos correspondientes, puesto que el Acuerdo recoge que los **efectos económicos** de esté sean desde el **1 de enero de 2022**.

COMPLEMENTOS BOE



POR PARA CON DE DESDE ENTRE

TODAS

# ANTEPROYECTO DE LEY DE FUNCION PUBLICA



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'. Ahora se someterá al procedimiento de información pública. Apuesta por la planificación estratégica y la evaluación del desempeño.

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.

**Propuesta** de UGT de estructuración de la **CARRERA HORIZONTAL**, similar a la establecida para el personal de gestión y servicios del IN-GESA. 4 escalones a los que se accede en función de los servicios prestados (5, 10, 15 y 20 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

**UGT exige la extensión de la Carrera Horizontal a todo el personal de la Administración General del Estado (Personal funcionario, estatutario y laboral)**



Servicios  
Públicos