

UGT



Servicios Públicos
Administración
del Estado

Marzo 2025

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: UGT 1ª FUERZA SINDICAL



ACUERDO JUBILACION PARCIAL P. FUNCIONARIO

ACUERDO MARCO POR UNA ADMON. DEL SIGLO XXI

EL INCREMENTO RETRIBUTIVO ALCANZARÁ EL 9.5%
IMPACTO POSITIVO DE LOS ACUERDOS SOBRE EMPLEO

DESEMPEÑO Y CARRERA

LA LEY FP EN EL CONGRESO

UGT POR EL V CÚ DE LA AGE
MEJORAS EN LA JUBILACION PARCIAL DEL P.L.

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

TODAS

En la **reunión de la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas**, se confirmó que UGT Servicios Públicos es la principal fuerza sindical en este ámbito, con un 34,66% de representatividad y 5 miembros en la Mesa. El sindicato instó a iniciar de inmediato la negociación para el aumento salarial de los empleados públicos en 2025. **UGT Servicios Públicos destacó la necesidad de un nuevo acuerdo plurianual para mejorar el empleo público eliminando la tasa de reposición, ampliando derechos laborales y asegurando mejoras salariales.** Este acuerdo debería garantizar la recuperación del poder adquisitivo, el desarrollo de pagas extraordinarias completas, el incremento de trienios y la gestión de fondos para acción social y planes de pensiones.



Organización sindical	%	Composición
UGT	34,66%	5
CCOO	33,84%	4
CSIF-F	23,19%	3
ELA	3,67%	1
LAB	2,58%	1
CIG	2,06%	1
TOTAL	100%	15



UGT y **CCOO** han firmado con el Gobierno un **Acuerdo que restituye el derecho** a la jubilación parcial para el personal funcionario, estatutario y del Régimen de Clases Pasivas, derecho que fue eliminado en 2012. Esto equipara a estos colectivos con el resto de los trabajadores en España y corrige una injusticia histórica. El acuerdo tam-

bién fomenta el rejuvenecimiento de las plantillas públicas, permitiendo la entrada de personal joven en empleos estables y aprovechando la experiencia de los trabajadores mayores, quienes podrán transmitir sus conocimientos al personal relevista que los sustituya.

El pacto establece que las **plazas necesarias para las jubilaciones parciales serán ocupadas exclusivamente por funcionarios de carrera** o estatutarios fijos, reduciendo así la precariedad laboral y evitando bolsas de temporalidad. Este aspecto también asegura que las plazas se incluirán en las Ofertas de Empleo Público del mismo año.

Para que el Acuerdo sea una realidad, se requerirán cambios en el Estatuto Básico del Empleado Público, la Ley General de la Seguridad Social y la Ley de Clases Pasivas, con el compromiso del Gobierno de tramitar estas modificaciones "a la mayor brevedad".

Este avance se enmarca en el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, firmado en 2022, y refuerza el papel del Diálogo Social en la mejora de los derechos laborales en las Administraciones Públicas.

Aclaraciones sobre el incremento retributivo adicional del 0,5% para 2024:

El Real Decreto-Ley 4/2024 regula un incremento salarial adicional y consolidable del 0,5% para el personal del sector público, sujeto al cumplimiento de tres requisitos:

1. **Variación del IPC armonizado (IPCA):** Se ha cumplido, ya que la suma de los IPC de 2022, 2023 y 2024 (14,6%) supera el incremento retributivo fijo acumulado (8%).
2. **Publicación del IPCA de 2024 por el INE,** el 15 de enero de 2025.
3. **Acuerdo del Consejo de Ministros y publicación en el BOE.**

Pendiente.

Otros aspectos clave:

- La Secretaría de Estado de Presupuestos está habilitada para ajustar presupuestos y emitir instrucciones para abonar el incremento.
- Este aumento es aplicable sobre las retribuciones vigentes al 31 de diciembre de 2023.

Es un incremento consolidable, dirigido a personal funcionario, estatutario y laboral del sector público.

	AÑO	SUBIDA
ACUERDO	2022	3,5 %
MARCO	2023	3,5 %
ADMINISTRACIÓN	2024	2,5 %
SIGLO XXI	TOTAL	9,5 %

Según los datos publicados en el Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas a la fecha del mes de julio de 2024, **los efectivos que prestan sus servicios en la Administración General del Estado han aumentado en más de 15.000 desde julio de 2022**, y se observa un crecimiento apreciable en relación con las cifras de julio de 2023.

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	2021	2022	2023	2024
Ministerios	92.468	90.151	95.675	94.350
OO.AA.	62.986	59.875	61.833	65.781
Entidades Públicas Empresariales	20.944	21.480	23.227	23.038
Agencias Estatales	15.560	16.995	17.647	19.131
Autoridades Independientes y Universidades	1.431	1.621	1.673	1.792
Otras entidades de derecho público	34.948	34.785	36.212	36.014
TOTAL	230.900	227.492	238.572	242.541

UGT negoció y firmó con la Administración los Acuerdos para las Oportunidades de Empleo Público 2017 - 2020, también la de los años **2022 - 2023** y esta última de 2024 la encontramos satisfactoria y fuimos el único sindicato que validamos tanto la cantidad de las plazas ofertadas como a los servicios deficitarios de personal a las que se dirigían (Tráfico, SEPE, SS...). El objetivo necesario era y es garantizar la eficiencia y la calidad en la prestación de los servicios públicos, objetivo íntimamente ligado a la situación y condiciones laborales en las que debe prestar sus servicios el personal al servicio de las Administraciones Públicas. **El impacto de dichos acuerdos ha logrado revertir la tendencia progresiva de destrucción de empleo público en la AGE.**

No obstante **UGT sigue exigiendo** a Función Pública una **mayor celebridad** tanto para su convocatoria como para el nombramiento de las nuevas empleadas y empleados públicos, en especial para la ejecución de las OEPs de personal laboral cuya tramitación se encuentra en un destacable atraso.

UGT negociamos y avalamos el 1 de marzo de 2023 el **Anteproyecto de Ley de Función Pública de la AdE**, pero cuando se estaba tramitando en el Congreso se convocaron Elecciones Generales y **deca-yó**. Una parte de los contenidos de éste, entre los que se encontraban la **evaluación del desempeño** (a la que se liga el complemento de desempeño sustituyendo a la productividad) y la **carrera horizontal** (con el complemento de carrera horizontal) se incluyeron en el **RD-Ley 6/2023**, por lo que **16 años después del EBEP** por fin **tenemos en la AGE la norma con rango de Ley** requerida por éste.

El **siguiente paso** es su **desarrollo reglamentario**, es decir, concretar los mecanismos y el procedimiento de la evaluación de desempeño y la carrera profesional en la AGE, **a través de la negociación colectiva** según el artículo 37.1 del TREBEP.

El RD-Ley 6/2023 establece que la evaluación del desempeño partirá de la **planificación estratégica de RRHH**, materia en la que está trabajando ahora la DGFP, con el fin de organizar las RPTs en áreas funcionales que incluirán puestos tipo a los que se les asignará tareas, competencias y objetivos, que permitirán aplicarles la evaluación del desempeño.

Puesto que **ha transcurrido ya más de un año desde la entrada en vigor del RD-Ley 6/2023**, **UGT reclamamos** que paralelamente **se comience a trabajar en la negociación del modelo de evaluación del desempeño** con el fin de que **las y los empleados públicos de la AGE reciban cuanto antes los complementos de desempeño y carrera horizontal**.

La Ley de Función Pública de la Administración del Estado se encuentra en **fase de enmiendas** en el Congreso. Los grupos parlamentarios han introducido enmiendas promovidas por UGT, bien reflejadas en su plataforma reivindicativa, bien en propuestas trasladadas explícitamente. Destacamos las más relevantes.

Se propone incluir en la Disposición Derogatoria un nuevo apartado por el que se deroga la DA 144 de la Ley 6/2018, de 3 de junio, de PGE para el año 2018, que contempla que la jornada de trabajo general en el sector público supondrá un promedio semanal de treinta y siete horas y media. Esta derogación se justifica en dar cumplimiento al punto Segundo del [“Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI”](#), que apuesta por la **implantación o recuperación de una jornada laboral de 35 horas semanales**. De esta forma se abre la negociación con las organizaciones sindicales firmantes en el seno de la Comisión de Seguimiento de este Acuerdo (UGT forma parte de ese importante foro de negociación).

Se **desarrolla el grupo B** con la creación de determinados Cuerpos y Escalas.

Se modifica la Ley General de Seguridad Social a fin de incorporar **la jubilación parcial** en las Administraciones Públicas del **personal empleado público sujeto al régimen general de Seguridad Social**.

Otras enmiendas que se han traslado por parte de diferentes grupos parlamentarios son: medidas de accesibilidad en el acceso a la Función Pública para personas con **discapacidad**, atendiendo especialmente a la intelectual; identificación en las RPT de puestos, funciones o categorías que perciban complemento que retribuya el **factor de compatibilidad**; derecho a la **asistencia jurídica gratuita del personal funcionario**, en el orden contencioso-administrativo, derecho a la asistencia jurídica gratuita del personal funcionario para la **defensa en juicio** de las materias de personal.

El Sector AGE de UGT-Servicios Públicos hemos reunido a 100 delegadas y delegados para abordar aspectos de la **negociación colectiva y la acción sindical** en los ámbitos de la Administración de la Seguridad Social y el SEPE.



Estas jornadas se desarrollaron en Segovia durante los días 18, 19 y 20 de febrero, en la que nos hemos planteado los siguientes **objetivos**:

- Fortalecer las competencias técnicas y profesionales de los Representantes Legales del sector de la AGE, mejorando su capacidad para gestionar y negociar las condiciones laborales del personal funcionario.
- Mejorar la eficacia de la acción sindical a través de la adquisición de técnicas de negociación colectiva y el uso de herramientas digitales para llegar a diferentes públicos.
- Fomentar el trabajo en equipo y la planificación estratégica para optimizar las prácticas sindicales y la representación del personal funcionario.

Desde UGT tenemos el convencimiento de que la formación de nuestros delegados y delegadas contribuye a la mejora de las condiciones laborales de los empleados públicos, redundando finalmente en un servicio público de calidad para las y los ciudadanos de este país.



UGT, como primera fuerza sindical en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas, apuesta por el **diálogo social y la negociación** para mejorar las condiciones laborales del personal de la Seguridad Social. En este sentido, UGT reclama la creación de un **Plan Estratégico de Recursos Humanos**, que permita anticiparse a las necesidades futuras del sistema y garantizar su estabilidad en el medio y largo plazo.

Este plan debe ir más allá de la **oferta de empleo público**, abordando no solo la incorporación de nuevos trabajadores, sino también la **retención y aprovechamiento del talento existente**. Para ello, es esencial mejorar las condiciones laborales y aplicar los acuerdos negociados con los sindicatos, asegurando así la consolidación de derechos y la profesionalización del sector.

El análisis actual muestra que **un tercio del personal de la Seguridad Social se jubilará en los próximos 5-10 años**, lo que hace imprescindible una planificación adecuada. UGT propone el diseño de **ofertas de empleo público plurianuales**, garantizando la cobertura de las bajas por jubilación y la continuidad del sistema mediante una reposición efectiva de personal.

Asimismo, el sindicato insiste en la necesidad de modernizar la organización administrativa y propone la **integración de todas las entidades de la Seguridad Social en una única estructura: Entidad Estatal de la Seguridad Social**.



POR - PARA - CON - DE - DESDE - ENTRE

TODOS

UGT y CCOO, como miembros del Consejo General del Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE), realizamos la siguiente declaración con relación a la situación de sus recursos humanos:

El Consejo ha sido informado, en diversas reuniones, del número decreciente de personas que prestan servicios en el SEPE, pasando de 8.224 efectivos a fecha 1 de enero de 2019 a 7.380 a fecha 1 de enero de 2025. En este sentido, manifestamos la enorme preocupación por la repercusión que esto provoca en la prestación de servicios a las personas demandantes de empleo, al considerar que **el número de personas trabajadoras en el organismo es claramente insuficiente.**

Es imprescindible una dotación adecuada de los puestos de trabajo para una prestación de servicios de calidad. Por ello, es necesario incrementar el personal de las Oficinas de prestaciones, lo que contribuirá significativamente a mejorar la atención a la ciudadanía (238 de las 712 oficinas de prestaciones tienen entre 0 y 3 personas efectivas, es decir, un 33,43% de las oficinas tienen 3 personas efectivas o menos, habiendo 11 oficinas que no cuentan con ninguna persona efectiva). Este incremento de plantilla también es necesario en las Direcciones Provinciales y Servicios Centrales del Organismo.

UGT y CCOO consideramos que es urgente incorporar a nuevo personal funcionario en el Organismo, a **través de las correspondientes ofertas públicas de empleo**, a la mayor brevedad posible. Dado que estos procesos llevan su tiempo, es absolutamente imprescindible que se autorice la incorporación inmediata de personal funcionario interino de vacante hasta que se cubran las plazas de forma definitiva, no cesando ninguna persona en tanto no haya toma de posesión efectiva.

Ante esta situación CCOO y **UGT** remitimos esta declaración conjunta a la Dirección General del SEPE y a la Dirección General de Función Pública, para expresar nuestra preocupación y pedir que se tomen las medidas oportunas al respecto a la mayor brevedad posible.

Una vez **concluido el desarrollo del IV CÚ** con la implantación del nuevo sistema de clasificación profesional y el desarrollo de los cuatro ejes principales del mismo, como han sido el establecimiento de un nuevo sistema de movilidad (CAP), la regulación de la jubilación parcial con contrato de relevo, el cambio de régimen jurídico y la implementación de un nuevo sistema complementario, **es el momento de abordar nuevos objetivos**.

El pasado 3 de diciembre se constituyó la Mesa Negociadora del V Convenio Único para el Personal Laboral de la Administración del Estado, como consecuencia de la **denuncia** del IV C.Ú que **UGT** y CCOO formalizaron el pasado 4 de noviembre con la siguiente representación:

SINDICATO	%
UGT	34,44
CSIF	32,38
CCOO	31,47
CIG	1,71



En la primera reunión, el 3 de marzo, en el Pleno de la Comisión Negociadora del V CÚ, se reivindicaron tres aspectos clave:

- 1.**Económico:** Equiparación salarial con otros empleados públicos y desarrollo de la carrera horizontal para el personal laboral.
- 2.**Promoción y provisión:** Mejora de la promoción interna, equilibrio en las ofertas de empleo público y optimización de los procesos de provisión.
- 3.**Normativa:** Adaptación a nuevas leyes, revisión de permisos, funciones de subcomisiones y régimen disciplinario.

Además, se aprobó el Reglamento de la **Comisión Negociadora**, con **reuniones quincenales**. Se enfatizó la necesidad de **avanzar** en los tres **bloques de manera simultánea y ágil**.



En el **Plan de formación dirigido a la capacitación para el desarrollo de las funciones relacionadas con la Negociación Colectiva y el Dialogo Social en el ámbito de las Administraciones Públicas de UGT-Servicios Públicos**. Se impartió el curso:

“COMPETENCIAS SINDICALES PARA EL PERSONAL LABORAL EN EL ÁMBITO DE LA AGE”, que se celebró del 11 al 13 de marzo en Toledo.

Objetivos específicos:

- o Desarrollar habilidades avanzadas en derecho laboral y relaciones laborales para una mejor implementación y seguimiento del IV Convenio Único.
- o Mejorar las prácticas sindicales y la efectividad de la negociación colectiva, utilizando técnicas modernas y formatos digitales para llegar a una audiencia más amplia.
- o Fomentar el trabajo en equipo y la planificación estratégica para optimizar las acciones sindicales y la representación del personal laboral.



UGT, reivindica la necesidad de acabar con la **desigualdad más clamorosa** que existe en nuestra Administración, **exige para todas y todos los empleados públicos laborales la equiparación retributiva con el personal funcionario**, con carácter prioritario:

ANEXO II		
G1 - A1	851	€
G2 - A2	817	€
G3 - C1	743	€
G4 - C2	856	€

ANEXO I		
M3 - A1	851	€
M2 - A2	817	€
M1 - B	3.809	€
E2 - C1	3.618	€
E1 - C2	1.363	€
A.P - E0	1.211	€

Por otro lado, **UGT** reivindica el desarrollo del Acuerdo por una Administración del Siglo XXI, para conseguir implantar una **jornada** ordinaria de **35 horas** semanales

Exigiremos que no se nos margine en el **desarrollo del R.D Ley 6/2023** convalidado en enero del 2024 por las Cortes Generales donde se regula la **carrera horizontal**.

Grupos	A1 - G1- M3	A2 - G2 - M2	B - M1	C1 - G3 - E2	C2 - G4 - 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 además, insiste en la necesidad de garantizar la **homologación de condiciones del personal laboral** con el resto de los regímenes jurídicos.

MEJORAS EN LA JUBILACIÓN PARCIAL

Requisitos generales para la jubilación parcial

- Los trabajadores que cumplan la edad y los requisitos para la pensión de jubilación podrán acceder a la jubilación parcial con una reducción de jornada entre el 25% y el 75%.
- No se requiere un contrato de relevo para quienes hayan alcanzado la edad de jubilación ordinaria.

Jubilación parcial con contrato de relevo

- Aplicable a trabajadores a tiempo completo que aún no hayan alcanzado la edad de jubilación ordinaria.
- Requisitos: a) Tener una **edad hasta tres años inferior a la ordinaria**, con **33 años cotizados** (o 25 en caso de discapacidad superior al 33%). b) Acreditar una **antigüedad mínima de seis años** en la empresa. c) **Reducción de jornada entre el 25% y el 75%** (en algunos casos, entre el 20% y el 33% durante el primer año). d) Correspondencia entre las bases de cotización del trabajador relevista y del jubilado parcial. e) Los **contratos de relevo deben ser indefinidos y a tiempo completo**, manteniéndose al menos dos años tras la jubilación parcial. f) Empresa y trabajador seguirán cotizando como si fuera jornada completa.
- Es posible acumular el tiempo de trabajo en diferentes periodos (días, semanas o meses) según acuerdos individuales o colectivos.

Desde UGT exigimos que la Secretaria de Estado de Función Pública publique la Resolución de adaptación del personal laboral del IV CÚ a la nueva legislación de acceso a la JUBILACIÓN PARCIAL



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.fespuqt.es/areas/politica-sindical/noticias/27148-afiliate>

POR - PARA - CON - DE - DESDE - ENTRE

TODOS

TODOS

UGT



Servicios Públicos
Administración
del Estado