

UGT



Servicios Públicos
Admón. General
del Estado

Mayo - Junio 2024

Fondos Adicionales: Un alto porcentaje de P. Funcionario verá incrementado su Complemento Específico

Acuerdo Marco por una Administración del Siglo XXI.

Desarrollos: más salario y más empleo.

Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo.

R.D. Ley 6/2023 Planificación estratégica de RR.HH.

Aplicación niveles mínimos de Complemento de destino.

Objetivo prioritario : CARRERA HORIZONTAL.

Proyecto Escrivá: Consenso por una Administración Abierta.

Ley de creación de la Entidad Estatal de la Seguridad Social.

IV CÚ: Convocatorias de cambio de Régimen Jurídico.

Comisión Paritaria: **UGT** renueva como **Primera Fuerza.**

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

TODOS

MEDIDA 8.– Elevación de los niveles mínimos de complemento de destino de los funcionarios de los ámbitos de la salud y de la ingeniería.

Esta medida afectaría al personal funcionario en servicio activo que ocupen puestos de las RPTs de los diferentes departamentos ministeriales, de los cuerpos que requieren para su acceso de una titulación sanitaria (médicos, veterinarios o farmacéuticos) o de ingeniería (ingenieros agrónomos, aeronáuticos, de caminos, de minas, de montes, geógrafos...).

Todos los A1 pasarían a tener un nivel 26 y los A2 nivel 22 de complemento de destino.

UGT ha propuesto que se incluya al personal de la Escala Técnica de Organismos Autónomos de la especialidad de Sanidad y Consumo al que para el ingreso se les exigió una titulación del área sanitaria, por ejemplo ocurre con algunos veterinarios que prestan servicio en PIFs. Y que también se tenga en cuenta personal que haya concursado desde CCAA y cumplan el resto de las exigencias marcadas para la percepción de los fondos de esta medida.

La Administración se negó, pero, ante la insistencia de UGT, decidió finalmente introducir en el texto final el matiz de que **se negociará** en un futuro con cada Ministerio **la subida de niveles de colectivos inicialmente excluidos** en estas áreas de sanidad e ingeniería. Esos cuerpos serían incluidos una vez analizada la titulación exigida y la trayectoria profesional de cada funcionario o funcionaria.



UGT consigue la reducción de tramos y el incremento de Comp. Específicos

UGT consigue que un alto porcentaje de personal funcionario (en torno al 30%) vea incrementado su complemento específico desde 2020 en aplicación del Acuerdo de fondos adicionales

Por fin el 7 de mayo hemos alcanzado un Acuerdo con Función Pública de ejecución de la medida 3 del Acuerdo de 4 de marzo de 2019 sobre la aplicación de los Fondos Adicionales pendientes de 2020.

MEDIDA 3.- Ordenación de las cuantías de complemento específico desde el nivel de complemento de destino 13 en adelante.

Tramos de complementos específicos a 31 de diciembre de 2020						
Niveles	Tramo 1	Tramo 2	Tramo 3	Tramo 4	Tramo 5	Tramo 6
N13-14	4.090,52	4.246,34	4.454,94	4.524,80	4.732,28	5.210,52
N15	4.246,34	4.454,94	4.524,80	4.732,28	5.210,52	5.694,22
N16	4.360,72	4.524,80	4.807,46	5.023,06	5.596,78	5.975,90
N17	4.524,80	4.733,26	5.046,30	5.596,78	6.346,34	6.901,16
N18-19	4.732,28	5.078,22	5.479,60	5.991,86	6.586,44	7.315,70
N20-21	4.963,28	5.596,78	5.991,86	6.631,10	7.662,06	8.355,90
N22-23	5.596,78	5.991,86	6.708,24	7.662,06	8.355,90	8.868,16
N24-25	5.991,86	6.586,44	7.035,00	8.222,76	8.801,10	9.734,90

La medida consiste en **eleva**r las cuantías de complemento específico de todos aquellos efectivos cuyos complementos específicos se encuentren entre esos tramos hasta el límite superior.

Se ha adoptado el sistema de 6 tramos de específico para cada nivel de complemento de destino, planteado en su día por UGT. Así se supera la inseguridad jurídica actual dado que nos encontramos con puestos de nivel de complemento de destino determinado con más de 190 específicos diferentes.

Cada tramo es superior a su tramo equivalente en el nivel anterior. Ningún tramo tiene una diferencia con el anterior de más del 20%.

Los tramos tienen en cuenta los complementos específicos modales pero también introduce modificaciones para garantizar la progresividad, dentro del remanente de fondos adicionales.

Con esta tabla se eliminan más de 100 complementos específicos que quedan entre los nuevos tramos. De los puestos afectados, dos tercios quedan dentro de alguno de los tramos y **un 30% de puestos verán incrementado su complemento específico** para adecuarlo al tramo inmediatamente superior, lo que supone un **incremento medio de 382 €** anuales por puesto. El resto de puestos no tendrán ningún incremento por situarse ya en alguno de los tramos normalizados o por superar el tramo 6 de su respectivo nivel.

**El coste estimado de la medida con cargo a los
Fondos Adicionales de 2020 es de 12 millones de euros
con efectos de 1 de enero de 2020.**

Un pacto con vigencia de 2022 a 2024 que ha venido a incidir directamente en las tres exigencias generales de UGT Servicios Públicos en, materia de Función Pública: más salario, más derechos, más y mejor empleo.

El Acuerdo sitúa **la subida salarial** para los empleados y empleadas públicos en el entorno del 9,8% (computada la actualización de tablas), con incrementos de subida fija y variable, esta última a través de cláusulas vinculadas a criterios económicos claros y realistas (IPC y PIB).



En el año 2022 y 2023 se han cumplido las subidas fijas y variables pactadas. En total, se ha subido en los dos años **un 7%** con actualización de tablas de 1 de enero del año respectivo.

El **2% de SUBIDA FIJA DEL AÑO 2024**, por la prórroga de los Presupuestos Generales del Estado, ha sido introducida por la Presidencia del Gobierno en el “Proyecto de Ley *por la que se adoptan...para paliar la sequía*”. (Procedente del RDL 8/2023 de 27 de diciembre).

Queda pendiente una subida variable del 0,5 del IPC armonizado de los años de vigencia del Acuerdo si se supera el 8%. En definitiva, y dadas las cifras de los indicadores, la subida variable será efectiva.

Según los datos publicados en el Boletín Estadístico del personal al servicio de las Administraciones Públicas a la fecha del mes de enero de 2024, **los efectivos** que prestan sus servicios en la Administración General del Estado **han aumentado en más de 11.000**. **El impacto de los Acuerdos suscritos por la Unión General de Trabajadores** respecto a las OEPs ha logrado paliar el déficit estructural de efectivos que existía en la AGE desde los recortes introducidos entre los años 2010 – 2016 y, en consecuencia, han logrado revertir la tendencia progresiva de destrucción de empleo público en la AGE.

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	Julio 2022	Enero 2023	Julio 2023
TOTAL	227.492	232.169	238.725

Hay que tener en cuenta que procesos selectivos, sobre todo de los Cuerpos Generales realizados por la Comisión Permanente de Selección, de las **OEPs 2020 – 2022**, aún no han finalizado, y que de la OEP de 2023 no se ha procedido aún a convocar las plazas de estos Cuerpos, por lo que el posible presumir que siga disminuyendo el déficit de efectivos.

SUBGRUPO	OFERTADAS	CONVOCADAS	FINALIZADO PROCESO
A1	9.649	9.453	6.603
A2	15.043	14.947	7.587
C1	23.912	23.833	15.152
C2	4.897	4.897	2.964
TOTAL	53.501	53.130	31.306

Se puede observar que si bien se han convocado casi el 100% de las plazas ofertadas en las OPs de 2020, 2021, y 2022, no se alcanza el 40% en la finalización de los procesos selectivos.

No obstante **UGT sigue** reivindicando a Función Pública una **mayor celeridad** tanto para sus convocatorias 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 atasco.

UGT exige la negociación inmediata de la OEP de 2024.

POR PARA CON DE DESDE ENTRE

TODAS

UGT suscribe el Protocolo de Acoso Sexual y por razón de sexo en la Administración General del Estado.

Será una herramienta de prevención efectiva para convertir a la Administración General del Estado en un lugar de trabajo seguro para todos y todas.

UGT Servicios Públicos valora positivamente el paso en materia de igualdad que supone este texto.

El Protocolo aporta definiciones y facilita ejemplos de situaciones que puedan llegar a ser constitutivas de acoso sexual y por razón de sexo. También se articula un procedimiento de desarrollo de actuaciones frente a la puesta en conocimiento de posibles situaciones de acoso sexual o por razón de sexo, con diferentes fases y órganos de actuación, garantizando imparcialidad, trato de respeto a la víctima y confidencialidad.



La representación sindical en los centros de trabajo adopta un papel activo en favor protección y defensa de las plantillas frente al acoso sexual y por razón de sexo. También se van a facilitar datos a las Comisiones de Igualdad de las actuaciones llevadas a cabo. Nuestro análisis será completo y riguroso y desde el ámbito de PRL también aportaremos diagnósticos, todo tipo de disposiciones y, en la medida que se pueda, soluciones. En conclusión, el camino no ha hecho más que empezar, estaremos muy alertas a su desarrollo para valorar su eficacia y también su estricto cumplimiento .

Dentro de las medidas a aplicar en la AGE, que contempla el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, figura la negociación y tramitación del texto del Anteproyecto de **Ley de Función Pública de la Administración del Estado**.

En ese sentido el **1 de marzo de 2023** UGT y CC.OO. alcanzamos un **Acuerdo para impulsar la tramitación Parlamentaria** del texto que negociamos. La posterior disolución de las Cortes Generales, por la convocatoria anticipada de elecciones, conllevó la **decaída** del Proyecto de Ley.

Dicho **Proyecto** de Ley de Función Pública fue **parcialmente recuperado** con la promulgación y posterior convalidación del **Real Decreto Ley 6/2023** de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para le ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo.

Las medidas legislativas que afectan a Función Pública se recogen en el Libro II que tiene los siguientes títulos:

TÍTULO I **Planificación estratégica de los Recursos Humanos. (*)**

TÍTULO II **Acceso al empleo público**

TÍTULO III **Evaluación del desempeño y carrera profesional**

TÍTULO IV **Personal Directivo Público Profesional.**

Disposición transitoria sexta: **intervalo de niveles.**

(*) Orden TDF/380/2024, de 26 de abril, sobre **planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado**, que desarrolla parcialmente el RDL 6/2023.



Desarrollos Acuerdo Marco APLICACIÓN INTERVALO DE NIVELES

La Secretaria de Estado de Función Pública ha dictado Resolución para la adecuación de los puestos de trabajo a la disposición transitoria sexta del RD-Ley 6/2023 de 19 de diciembre.

Grupo o Subgrupo	Nivel mínimo	Nivel máximo
Grupo A1	24	30
Grupo A2	20	26
Grupo B	18	24
Grupo C1	16	22
Grupo C2	14	18

Los departamentos ministeriales, los organismos públicos, agencias y demás entidades de derecho público con personalidad jurídica propia, vinculadas o dependientes de la Administración del Estado modificarán en el plazo de un mes desde la comunicación de esta resolución sus relaciones y catálogos de puestos de trabajo de personal funcionario para adecuarlos a los intervalos de niveles establecidos.

Se modificará el nivel de complemento de destino al nivel mínimo correspondiente con efectos administrativos y retributivos a fecha 21 de diciembre de 2023 o con fecha de toma de posesión si fuera posterior.

UGT por fin logra que se apliquen los intervalos de niveles de complementos de destino tal y como lo pactamos en el Acuerdo de Fondos Adicionales.





I CONVENCIÓN FUNCIONARIAL

***“Negociación colectiva en la AGE:
Herramientas y estrategias para fortalecer la acción sindical ”***

A lo largo de los días 9 y 10 de abril, ha tenido lugar la **Convención Funcionarial** del Sector AGE de UGT-Servicios Públicos que ha reunido a 150 delegados y delegadas de personal funcionario **UGTista**, lo que ha supuesto la mayor de la historia en cuanto a su número, en consonancia con el crecimiento de nuestra organización en las últimas elecciones sindicales.

La presentación de las jornadas ha corrido a cargo de Verónica Carballo, Coordinadora de Comunicación, Organización y Formación del Sector AGE de UGT-SP, que ha introducido el tema ***“El Análisis de la situación actual y de la negociación colectiva en la Administración General del Estado”*** en el que Secretario Federal del Sector AGE, Carlos Álvarez, ha hecho una “radiografía “ de la situación del Sector en los últimos años, poniendo el foco en temas de especial interés para el personal funcionario como la Carrera profesional.

Tras su intervención, ha dado la palabra a la **Secretaria de Estado de Función Pública**, Clara Mapelli, que ha centrado su ponencia en el Documento marco: ***“Consenso por una Administración abierta”***.

En estas jornadas, entre otros temas, hemos presentado la **Plataforma Reivindicativa actualizada**, que recoge nuestras reivindicaciones en la Negociación Colectiva. Entre ellas, destaca nuestra apuesta firme por el desarrollo del *Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, por el que se aprueban medidas urgentes para la ejecución del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia en materia de servicio público de justicia, función pública, régimen local y mecenazgo*.

En especial **UGT reclamamos el desarrollo de la carrera horizontal** de las y los empleados públicos, que permita la **progresión** de un itinerario de tramos que favorezca las expectativas de trayectoria profesional, **sin cambiar de puesto de trabajo** y que tiene en cuenta la experiencia y la formación. La progresión **se retribuirá** mediante el **Complemento de Carrera**, cuya cuantía se fijará en función del grupo o subgrupo de clasificación.

Supone, además la **democratización del sistema de evaluación del desempeño**, sometiéndola a criterios objetivos, transparentes y negociados con la parte sindical, al que va estar ligado el nuevo complemento de desempeño, sustituyendo al actual complemento de productividad.





Escrivá propone un consenso sobre la transformación de la administración para fortalecer la captación de talento, evaluar mejor las políticas públicas y facilitar el acceso de la ciudadanía



CRONOGRAMA

2024

1 ^{er} trimestre Fase de preparación	2 ^o trimestre Fase de ideación	3 ^{er} trimestre Fase de participación	4 ^o trimestre Fase de prototipado
Consulta pública del documento marco	Grupos de trabajo del <i>Laboratorio de Innovación Pública</i>	Grupos de trabajo de participación en <i>Hazlab</i>	Grupos de trabajo en <i>GobTechLab</i> . Evaluación ex ante

2025

**1^{er} trimestre al 4^o trimestre
Fase de despliegue**

Despliegue de los proyectos con arreglo a la planificación

2026

**2^o trimestre
Fase de evaluación**

Evaluación externa ex post

OBJETIVOS	PROYECTOS
Administración abierta a la inversión en las capacidades del sector público	IA generativa y espacios de datos
	Gestión previsional de efectivos
	Empleo público proactivo, inclusivo e innovador
	Liderazgo y función pública
	Mejores condiciones de trabajo
Administración abierta a las políticas públicas informadas por la evidencia y a las mejores herramientas innovadoras.	Mapa de políticas públicas
	Capacidades para la evaluación de políticas públicas.
	Ecosistema de participación en las políticas públicas.
Administración abierta a la ciudadanía, accesible y humanista	Interconexión de servicios de atención a la ciudadanía.
	Identidad digital europea.
	Evolución de MiCarpetaCiudadana
	Nuevo portal Administración.gob.es
	SimplexESP
Administración abierta a la transparencia, participación pública y rendición de cuentas.	Transparencia por diseño.
	Nuevo portal de transparencia de la Administración del Estado.
	Mejora de la participación ciudadana en normas y planes.
	Cultura de integridad
	Mapa de rendición de cuentas

XIII. ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

1. Leyes (Extracto de objetivos:)

LEY PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA

“...El refuerzo de las capacidades administrativas requiere en primer lugar complementar la estructura organizativa clásica de la Administración General del Estado con la estructuración por funciones y procesos; la exigencia de actuar con arreglo a planificación y dirección por objetivos; el fomento del empleo de los servicios comunes y la construcción de reservas de capacidad operativa con el fin de hacer la organización más resiliente ante los impactos externos.

En segundo lugar, este refuerzo ha de permitir hacer plenamente efectivos los derechos de la ciudadanía a relacionarse con la Administración, a través de la función de atención a la ciudadanía y el refuerzo de flujos a ella vinculados, elemento que legitima la propia razón de ser de las administraciones públicas. La Ley elimina los obstáculos, como la obligatoriedad de la cita previa, que durante la etapa de la crisis se han revelado como altamente disfuncionales para garantizar una atención de calidad...”

LEY DE ADMINISTRACIÓN ABIERTA

“...Liderar con el ejemplo en gobierno y administración abierta requiere abordar las reformas legislativas comprometidas en el IV Plan de Gobierno Abierto, al tiempo que se sientan las bases de una Administración General del Estado cuyos sistemas documentales han de estar concebidos de forma transparente desde el diseño, de modo que pueda aprovecharse todo el potencial de la sociedad de la información y la inteligencia artificial en acercar la administración pública al conjunto de la ciudadanía...”

2. Reales Decretos

REAL DECRETO POR EL QUE SE REGULA EL TELETRABAJO EN EL ÁMBITO DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

Objetivo: Dar cumplimiento, en el ámbito de la Administración General del Estado, a lo establecido en el artículo 47 bis del Real Decreto Legislativo 5/2015, de 30 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto Básico del Empleado Público.

XXV. SEGURIDAD SOCIAL Y PENSIONES

1. Leyes

**LEY DE CREACIÓN DE LA ENTIDAD ESTATAL
DE LA SEGURIDAD SOCIAL**

Objetivo: La modernización de la organización y gestión del sistema de la Seguridad Social en su vertiente protectora contributiva y no contributiva, incluido el Régimen de Clases Pasivas del Estado, para garantizar un régimen público de Seguridad Social para todos los ciudadanos y la participación de los interesados en la Seguridad Social, en los términos previstos en los artículos 41 y 129 de la Constitución Española, teniendo como fundamento los principios de universalidad, unidad, solidaridad e igualdad.

Ministerio: INCLUSIÓN, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES

LINEAS DE TRABAJO DE LA COORDINACIÓN UGT-SEGURIDAD SOCIAL

- Creación de una estructura única
- Plan Estratégico Recursos Humanos. Plan Igualdad. Conciliación.
- Provisión de puestos de trabajo
- Trabajo no presencial / Teletrabajo
- Productividad / Evaluación del desempeño / Carrera profesional
- Formación
- Estabilidad en el empleo
- Oferta de empleo público y promoción interna
- Prevención de riesgos laborales

Gracias al Acuerdo que **UGT impulsó** el 19 de Julio de 2022 para el cambio de régimen jurídico del personal laboral encuadrado en el Anexo II, este año estamos siendo testigos de cómo se están desarrollando los diferentes procesos para el personal laboral que reúnen los requisitos pertinentes que puedan optar a cambiar su relación jurídica con la Administración. El **25 de abril** se publicó la Resolución definitiva con el lugar del examen y la fecha (que será definitivamente el 1 de junio en Madrid) para el **acceso al C2-** Escala Auxiliar de Organismos Autónomos para el CRJ del personal laboral fijo del grupo 4. Para el personal que pertenece al colectivo de vigilancia de dominio público, el examen está previsto para el 2 de junio.

El **10 de mayo**, se publicó en el BOE la convocatoria para el **acceso al C1-**Escala Administrativa de Organismos Autónomos para las categorías 3G Administración, Conductor, Traducción e Interpretación y Peritación.

Acuerdo Selección de Personal

A través del grupo de trabajo para el abordaje del modelo organizativo de selección de personal laboral del IV CÚ dependiente de la MGNAGE (Art. 36.3 TREBEP) **UGT ha promovido** un Acuerdo para agilizar los procesos selectivos y para que la ejecución de éstos sea más eficiente, debiendo desarrollarse en el plazo máximo de un año. Las medidas más importantes que contiene este acuerdo son las relativas a la oferta de turno libre: se realizarán a través de sistema de oposición y sólo habrá 2 ejercicios (una de tipo test y otra de tipo práctico). Para la promoción interna se mantiene el sistema de concurso-oposición.



COMISION PARITARIA: ÚLTIMAS ELECCIONES

En el Pleno de la Comisión Paritaria celebrado el pasado 26 de abril, se hizo efectiva la **actualización de la representatividad** sindical en aras de reconocer los resultados de las pasadas elecciones para la composición de las Mesas de Negociación previstas en los artículos 34.1 y 36.3 del TREBEP y de la Comisión Paritaria del IV CÚ, **renovando UGT su liderazgo como primera fuerza**, CSIF, y, por último, CCOO relegada a la tercera posición. Las Mesas delegadas y las Subcomisiones se adaptarán en función de la publicación de los RD de estructuras Ministeriales.

COMISION PARITARIA		
SINDICATO	%	COMPOSICIÓN
UGT	34,44	5
CSIF	32,38	5
CCOO	31,47	4
CIG	1,71	1

CURSOS DE FORMACIÓN SINDICAL

UGT considera que la **formación de nuestras delegadas y delegados es fundamental para el desarrollo de sus competencias**. Por ese motivo, hemos impartido cursos en Córdoba, Madrid, Zaragoza y Gijón durante los meses de marzo a mayo a fin de poder proporcionar más herramientas a las personas que en el día a día, están más cerca de vosotras y vosotros. En estas jornadas, UGT ha contado con tres expertos de alto nivel: un Doctor en Comunicación , una experta en Márketing estratégico y una licenciada en Psicología . Además, los integrantes de la Comisión Paritaria han realizado exposiciones con los aspectos más importantes del IV CÚ haciendo hincapié en aquellas cuestiones del articulado que habitualmente generan dudas y consultas.



GIJON 21 Y 22 DE MAYO



DEFENSA CORDOBA 6 Y 7 DE MARZO



MADRID CIENCIA 12 Y 13 DE MARZO



LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES es una Confederación sindical, constituida en 1888, progresista, comprometida, reivindicativa, democrática e independiente, con presencia en todos los sectores de actividad y en todo el territorio español, que defiende los intereses de las trabajadoras y los trabajadores combinando la acción y la negociación.

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

El sindicato trabaja para ser una herramienta útil a tu servicio. Lo hacemos a través de la negociación colectiva, la formación sindical y profesional o la puesta a tu disposición de servicios importantes como la Asesoría Jurídica.

ADEMÁS:

1) Desde el momento que te afilias a **UGT - SP**, con el pago de tu primera cuota, cuentas con un **SEGURO** de accidentes gratuito.

La cobertura será de 3.000€ por accidente durante el primer año y 9.000€ a partir de esa fecha. Además si quieres que tu cobertura se **MULTIPLIQUE X 2** basta con rellenar un formulario.

2) Y también, sin ningún coste adicional, un **seguro** que te cubre ante la eventualidad de recibir una Sanción Administrativa que te conlleve **suspensión temporal de empleo y sueldo**, en ese caso tendrás un subsidio de hasta 2.400 euros mensuales, durante un máximo de doce.

<https://www.fespugt.es/areas/politica-sindical/noticias/27148-afiliate>

FOR - PARA - CON - DE - DESDE - ENTRE

TODOS

TODAS

UGT



Servicios Públicos
Admón. General
del Estado