UGT

Servicios Públicos
Administración del Estado

Octubre - Noviembre 2024

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: UGT 1ª FUERZA SINDICAL

Nuevo impulso a la Ley de Función Pública de la AdE

CONSENSO POR UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA

- Manuales de Puestos Tipo
- La Jubilación, un derecho.

UGT DENUNCIA EL IV CONVENIO ÚNICO

Las retribuciones deben mejorar

Proyecto 5: "Mejora de las condiciones a través del dialogo social"

- Acción Social - Conciliación - Dietas - Vivienda -

SEPE

SEGURIDAD SOCIAL

La recuperación de empleo debe continuar

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

TODAS

UGT Servicios Públicos

ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: UGT PRIMERA FUERZA SINDICAL

Mesa General de Negociación AAPPs (Art. 36.1 TREBEP)			
Sindicato	Repr.	%	Composición
UGT	**9.184**	**35,58%**	**5**
CCOO	8.967	34,74%	5
CSI-F	6.144	23,80%	3
ELA	973	3,77%	1
CIG	546	2,11%	1
	25.814	100,00%	15

RESULTADOS ELECCIONES SINDICALES 2023 AA.PP.s								
	A.G.E		CC.AA.		EE.LL.		TOTAL AA.PP.	
	Nª REPR	%	Nª REPR	%	Nª REPR	%	Nª REPR	%
UGT	**907**	**22,52%**	**2.162**	**16,33%**	**6.115**	**31,90%**	**9.184**	**25,21%**
CCOO	793	19,69%	2.695	20,35%	5.479	28,58%	8.967	24,61%
CSI-F	1.124	27,91%	2.142	16,18%	2.878	15,01%	6.144	16,86%
CIG	47	1,17%	218	1,65%	281	1,47%	546	1,50%
ELA	25	0,62%	261	1,97%	687	3,58%	973	2,67%
OTROS	1.131	28,09%	5.763	43,52%	3.729	19,45%	10.623	29,15%
T O T A L	**4.027**	**100,00%**	**13.241**	**100,00%**	**19.169**	**100,00%**	**36.437**	**100,00%**

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE
TODAS

TRANSFORMACIÓN DEL MODELO DE RR.HH.

UGT | AGE

Uno de los objetivos históricos y prioritarios del Sector es la Ley de Función Pública de la Administración del Estado.

En ese sentido el **1 de marzo de 2023 UGT 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, el 10 de enero. Las medidas legislativas que afectan a Función Pública se recogen en el Libro II que tiene los siguientes títulos: Planificación estratégica de los Recursos Humanos, acceso al empleo público, evaluación del desempeño y carrera profesional.

Nuevo impulso a la Ley de Función Pública de la AdE

Por otro lado, el **26 de julio** de 2024 se publicó en el **Boletín Oficial de las Cortes Generales** el **Proyecto de Ley** de la Función Pública de la Administración del Estado, **que viene a sustituir**, complementando el RD-Ley 6/2023, **al que decayó** el pasado año.

A partir de ahora se desarrollará la tramitación parlamentaria del proyecto de ley, coordinada con el proyecto de ley que deriva del RDL 6/2023. Todo ello, **junto a las conclusiones del documento marco Consenso por una Administración Abierta,** propiciará el **nuevo marco jurídico de la transformación del modelo de Recursos Humanos** de la Administración General del Estado.

UGT siempre estará presente en todos los foros de negociación colectiva defendiendo los derechos e intereses laborales de las y los empleados públicos de la AGE.

Se inicia el trámite parlamentario del Proyecto de Ley de Función Pública de la AdE

El Consejo de Ministros el 16 de julio aprobó, a propuesta del Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública, el proyecto de Ley de Función Pública de la Administración del Estado.

Este proyecto desarrolla las disposiciones contempladas en el Texto Refundido del EBEP y permite, junto a la aprobación del Real Decreto-ley 6/2023, de 19 de diciembre, la reforma de la función pública.

Está inspirado en los principios de igualdad de género, como eje central de la política de personal, la garantía del diálogo social (fruto del acuerdo con las organizaciones sindicales), e incorpora los siguientes elementos a lo largo de su articulado:

- Estructura del empleo público. En la regulación de los grupos de clasificación profesional se recoge como novedad el **grupo B** creando diferentes cuerpos y escalas.
- Agilización y garantía de los principios constitucionales en los procesos selectivos. Presencia de la Administración en los planes de **captación de talento**.
- **Igualdad de oportunidades** de las personas con **discapacidad** en el acceso al empleo público y en el desarrollo profesional y en la formación.
- **Formación continua** y la actualización permanente de las competencias y cualificaciones profesionales del personal.
- **Fomento de la promoción interna** como incentivo del talento interno y garantía de la carrera profesional.
- Mejora en la regulación de las situaciones administrativas **de excedencia por agrupación familiar y por razón de violencia de género.**
- **Régimen disciplinario**.

CONSENSO POR UNA ADMINISTRACIÓN ABIERTA

UGT | AGE

El Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública ha dado acceso al proyecto «Consenso por una Administración Abierta». Se trata de una ***hoja de ruta para la transformación de la Administración pública.***

En la Fase de Ideación se recogen los resultados correspondientes de los 18 proyectos en los que se estructura el documento marco.

En concreto, el PROYECTO LIP 5: "***Mejora de las condiciones de trabajo a través del diálogo social"*** contempla que las necesidades de mejora de las mismas constituyan un reto crucial para garantizar la eficacia y el bienestar de los trabajadores, así como para fomentar un entorno laboral saludable y productivo.

La mejora de las condiciones de trabajo en la administración beneficia a los empleados y se traduce en un mejor servicio a la ciudadanía. *Empleados satisfechos y comprometidos generan un ambiente laboral positivo, lo que a su vez incrementa la eficiencia y la calidad del trabajo realizado. Un enfoque en la acción social y la conciliación es, por lo tanto, esencial para construir una administración pública moderna, inclusiva y sostenible .*

*La negociación se convierte en una herramienta fundamental para promover la cohesión social y mejorar las condiciones de trabajo. Por lo tanto****, fortalecer el diálogo social es crucial*** *para avanzar hacia un futuro de mejora continua de las condiciones de trabajo, bienestar y la igualdad.*

A continuación, reproducimos las conclusiones del Proyecto 5, en cuanto a manuales de puestos tipo, mejoras de la jubilación, acción social , conciliación, dietas, etc. en las cuales se recogen muchas de las propuestas de la Unión General de Trabajadores.

La necesidad de mejorar la transparencia de las condiciones de trabajo a través de los manuales de puestos es crucial *por varias razones que benefician tanto a los empleados como a la organización.*

• ***Claridad y Comprensión de las Expectativas de Trabajo****:*
Un manual de puestos bien definido proporciona una descripción clara y detallada de las responsabilidades, tareas y expectativas asociadas con cada puesto de trabajo,

• ***Equidad****: La transparencia en las condiciones de trabajo asegura que todos los empleados sean tratados de manera equitativa y que haya coherencia en la aplicación de políticas y procedimientos. Esto puede reducir la discriminación, fomentando un ambiente de trabajo más justo e igualitario.*

• ***Responsabilidad y Evaluación del Desempeño****: La transparencia permite establecer criterios claros y objetivos para la evaluación del desempeño. Esto facilita la gestión del desempeño, permitiendo una evaluación justa y basada en hechos, y ayuda a los empleados a conocer las áreas en las que deben mejorar.*

• ***Comunicación Eficaz y Mejora Satisfacción Laboral****: Cuando se tiene acceso a información clara sobre sus roles y condiciones laborales, los empleados se sienten más valorados y respetados. Esto genera una mayor satisfacción laboral,*
El desconocimiento sobre las condiciones generales de los puestos de trabajo dificulta el desempeño de los mismos, y la movilidad de los empleados públicos en la Administración General del Estado

Las condiciones y requerimientos de los puestos de trabajo son muy variadas entre los distintos ministerios y organismos.

En lo que se refiere a las condiciones retributivas, algunos conceptos relevantes, como la productividad, carecen de publicidad, desconociéndose las cuantías y peso en el salario global. Además, son muy dispares en su cuantía,

*En lo que se refiere al régimen de desempeño por **Teletrabajo**, la **disparidad de modelos** dentro de los mismos ministerios (por centros directivos y/o organismos) hace difícil o imposible averiguar la disponibilidad de esta modalidad de organización del trabajo. Este aspecto comienza a ser muy valorado por los empleados públicos, incluso adquiere mayor peso específico que la parte económica. Debe tenerse en cuenta la **diferencia** existente **entre el Teletrabajo** y la posibilidad de que determinados puestos de trabajo puedan ser desempeñados desde un puesto de trabajo situado en RPT fuera de la localidad en que radica el organismo, Ministerio u oficina, que podemos denominar **Régimen de prestación deslocalizado** y que va siendo utilizado por determinados organismos.*

ACTIVIDADES A DESARROLLAR:

- ***Implementar el modelo de evaluación de desempeño y de la carrera horizontal por normativa.***
- *Análisis de los distintos puestos de trabajo para **elaborar manuales tipo** de acceso libre para todos los empleados de la AGE.*
- *Aprobar normativa homogénea sobre productividad, acción social y prestaciones en especie.*
- ***Aprobar Real Decreto de Teletrabajo** en la AGE, unificando modelo*

*Recursos económicos: se requeriría un **incremento del crédito** de productividad en los ministerios con menores recursos, para alcanzar una cifra media estándar, la productividad debería suprimirse con implantación de la carrera horizontal y la evaluación del desempeño.*

JUBILACIÓN

Ante la situación de envejecimiento de las plantillas de personal funcionario, que hacen prever la jubilación de un alto porcentaje en los próximos diez años, es necesario establecer medidas de flexibilización de la jubilación, que posibiliten la retención del talento de aquellas personas que voluntariamente deseen continuar prestando servicios una vez alcanzada la edad de jubilación (recomendación 12 del Pacto de Toledo)

JUBILACIÓN ANTICIPADA y DEMORADA

***Introducir un modelo marco más flexible** para la jubilación del personal funcionario análogo al existente en el ámbito privado.*

*Pese a que el **régimen de clases pasivas** es un régimen especial a extinguir desde 2011, resulta necesario avanzar en su **convergencia** con las condiciones del **Régimen General**, evitando la existencia de discriminaciones, pero sin provocar repercusión alguna sobre los derechos adquiridos por los beneficiarios de dicho régimen.*

***Mejorar e incrementar los haberes reguladores**, especialmente de los grupos A2 al E, que determinan una baja cuantía de la pensión, muy alejada de la retribución de activo.*

***Favorecer la prolongación voluntaria de la vida laboral.** Establecer el retraso en la jubilación de forma voluntaria más allá de los 70 años para el personal funcionario, equiparándolo al personal laboral y a los mecanismos ya existentes respecto a otro personal funcionario y al personal laboral.*

***Avanzar progresivamente hacia el pleno reconocimiento de la jubilación como un derecho.** La eliminación de la jubilación forzosa en las normas reguladoras de la jubilación del personal funcionario garantizaría este derecho (que sí tiene plenamente reconocido el personal laboral).*

Modificación del art. 67.3.2º EBEP para garantizar el retraso en la edad de jubilación como un verdadero derecho subjetivo del personal funcionario.

JUBILACIÓN PARCIAL

El Real Decreto Ley 20/2012, de 13de julio, de medidas para garantizar la estabilidad presupuestaria y de fomento de la competitividad, derogó la previsión legal de la jubilación parcial contemplada en La Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público que establecía en su redacción original, artículo 67.4 "Procederá la jubilación parcial, a solicitud del interesado, siempre que el funcionario reúna los requisitos y condiciones establecidas en el Régimen General de la Seguridad Social que le sea aplicable."

OBJETIVO: ***Recuperación y plena implantación de la Jubilación parcial para el personal funcionario.***

Las actividades propuestas son modificaciones normativas necesarias para la modernización, mejora y sostenibilidad del sistema de pensiones y garantía de los derechos de los funcionarios públicos.

- *Recuperar al texto del TREBEP el artículo 67.4*
- *Trasladar al texto del EBEP, en línea con lo establecido en el ET, el derecho a las distintas modalidades de jubilación parcial y anticipada*
- *Modificar y Aprobar normativa específica en materia de jubilación parcial, EBEP, Ley de la Administración del Estado, Ley 30/84, Ley General de la seguridad social.*
- *Aprobar Reglamento de desarrollo y cuantas normas sean necesaria para su plena implantación el ámbito de la AdE.*

Consenso por una Administración Abierta

(Documento Integro)

UGT Servicios Públicos

DENUNCIA

Vidal Cruzado y Esther Abajo(CCOO), Carlos Álvarez y Elena Tarjuelo (UGT)

Anuncio de la Denuncia del IV CÚ en rueda de prensa conjunta

21 Octubre 2024 (Sede UGT)

IV CONVENIO UNICO:

Trabajadoras y Trabajadoras **40.000**

Especialidades Profesionales más de **250**

De las cuales **186** son titulaciones de formación básica, media y superior, pertenecientes a 24 Familias de F. Profesional

IV CONVENIO

UGT | AGE

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**

Para ello, las Centrales Sindicales **UGT y CCOO acuerdan formalizar de manera conjunta la denuncia del IV Convenio Único** para el Personal Laboral de la AGE, planteándose lograr durante la negociación de un nuevo Convenio los siguientes **objetivos fundamentales:**

Retribuciones

- El punto de partida en materia retributiva debe ser el establecimiento de la **equiparación** salarial de todo el personal de la Administración General del Estado en función de las titulaciones requeridas para el acceso a la misma.
- **Deben mejorar para ser competitivas** y atractivas, respecto a las retribuciones del personal de otras administraciones y la empresa privada.

Condiciones de trabajo

- Apostaremos por garantizar la **homologación de condiciones y la carrera horizontal** con el resto de los regímenes jurídicos.
- Aplicación de la **jornada** laboral semanal ordinaria de **35 horas.**

Otros derechos

- Revisar conceptos y condiciones de los actuales sistemas de movilidad y promoción interna.
- Mejorar en formación continua, igualdad y prevención de riesgos laborales.
- Adaptación, ordenación y aplicación definitiva de los nuevos permisos en materia de conciliación.

En materia de acción social:

Cualquier Plan de la acción social debe garantizar el cumplimiento de los principios generales de igualdad, globalidad y universalidad, aunque en su distribución se tengan en cuenta las retribuciones obtenidas.

Para garantizar estos principios, se hace necesario:

*Establecer unos **criterios comunes** de aplicación para el conjunto de Departamentos y Organismos, de forma que se eliminen las aplicaciones demasiado particularizadas que se vienen dando. De este modo se evitarían situaciones de trato diferenciado, no justificado, dentro de una misma administración. Todo ello en términos de «mínimos comunes» a aplicar en cualquier Plan, sin menoscabo de la autonomía funcional y organizativa de cada Departamento/Organismo.*

***Evaluar las nuevas necesidades sociales** surgidas desde la aprobación de la Resolución de 28 de julio de 2011, de la SEFP, por la que se aprobó y publicó el Acuerdo de 27 de julio de la Mesa General de Negociación de AGE sobre los criterios comunes aplicables a las Planes de Acción Social en la AGE.*

***Incrementar dotaciones presupuestarias** en Capitulo 1 (art 16) al llevar años sin modificarse las cantidades asignadas para las Ayudas Sociales.*

En materia de conciliación:

Incrementar la efectividad de las políticas de conciliación de la vida personal, familiar y laboral de las y los empleados públicos, actualizando, flexibilizando y mejorando las medidas en materia de jornada y horario, prestación de servicios a distancia, permisos, licencias y excedencias y para garantizar la igualdad efectiva entre mujeres y hombres y la corresponsabilidad.

*Importante acometer la **jornada de 35h.***

En materia de dietas:

*El **Real Decreto 462/2002**, de 24 de mayo, sobre indemnizaciones por razón del servicio, establece el marco normativo para las compensaciones económicas que reciben los empleados públicos en España cuando deben desplazarse por motivos de servicio.*

Sin embargo, como toda normativa, necesita ser revisada y actualizada periódicamente para asegurarse de que sigue siendo efectiva y justa, como consecuencia de:

- Inflación y Costes de Vida: Las cuantías establecidas no reflejan los gastos reales que enfrentan los empleados públicos en sus desplazamientos actuales. Ajustar las indemnizaciones acorde a la inflación y los costos de vida actuales garantizará que los empleados no enfrenten dificultades financieras.

- Disparidades Regionales

***Es necesario modificar la normativa en materia de indemnizaciones** por razones de servicio (Real Decreto 462/2002) con el propósito de:*

*—revisar y **actualizar las cuantías**,*

*—**suprimir las discriminaciones entre grupos** de empleadas y empleados públicos y simplificar y modernizar los procesos para su tramitación y gestión.*

*Del mismo modo, se considera que se tendría que actualizar los **pluses por residencias** de Baleares, Canarias, Ceuta y Melilla, así como hacer un estudio para su extensión de otras ciudades y regiones tensionadas o con difícil cobertura de plazas.*

En materia de vivienda:

*La accesibilidad a la vivienda es un problema común para todos los empleados públicos, un problema que puede ser aún más pronunciado en zonas saturadas por alta demanda y escasa oferta de viviendas. Es necesario **fomentar ayudas para el alquiler**/vivienda.*

Plan Estratégico de Recursos Humanos para el Sistema de la Seguridad Social.

La planificación estratégica de recursos humanos es la garantía de que una organización se adapta a necesidades y retos que se planteen en el futuro, el objetivo es lograr anticiparse a las necesidades que tendrá la Seguridad Social en el medio y largo plazo.

Hasta ahora, el principal instrumento de planificación de recursos humanos ha sido la oferta de empleo público, sin embargo, una planificación estratégica que conlleve una gestión previsional de efectivos no se ha de centrar exclusivamente en necesidades de entrada, sino también, en la ***capitalización y aprovechamiento*** de los ***recursos humanos existentes.***

Se ha de ***incidir en la mejora de las condiciones laborales de los recursos humanos*** con los que ya cuenta el sistema como un instrumento para ***retener el personal cualificado e incluso atraer talento***, por ello, se ha de poner el énfasis y hacer un esfuerzo para ***implementar y hacer efectivos los acuerdos que articulan mejoras laborales***

Centrándonos en la ***planificación de las plantillas a través de las OEP plurianuales,*** en un primer análisis de los datos referentes al número de efectivos por tramos de edad de las diferentes entidades, el personal comprendido en el tramo de edad entre 60 y 65 o más, que supone un 33% de los recursos humanos disponibles del sistema, estarán en disposición de acceder a jubilación en los próximo 5 años.

En definitiva, se trata de llevar a cabo una adecuada planificación a través las OEP para anticiparse a estas necesidades de recursos humanos que provocarán las futuras jubilaciones e incorporar un número equivalente de efectivos que cubran las futuras bajas.

SOCIAL

UGT | AGE

UGT, como primera fuerza sindical en la Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas del artículo 36.1 del TREBEP, **con un 35,58%, sigue apostando por el diálogo social y la negociación para avanzar en la consecución y mejora de los derechos y condiciones laborales del personal de la Seguridad Social.**

Al no abandonar la negociación en el seno de la Mesa Delegada, UGT ha conseguido que la Administración haya convocado los diversos grupos de trabajo para avanzar en:

- **Productividad,** donde proponemos una mejora general de la productividad para todo el personal, (Red Local, productividad media por nivel complemento destino para Subgr. A2).
- **Calendario,** cuyo el objetivo es actualizar y mejorar el calendario de las EEGG. (Incidiendo en la mejora de la conciliación familiar y laboral).
- **Provisión de puestos de trabajo**. Proponemos **facilitar y favorecer la movilidad interna** del personal (concurso interno previo a masivas incorporaciones), hemos conseguido la **inmediata negociación para convocatoria MACRO** (enero de 2025), previa actualización niveles de los subgrupos A2, C1 y C2 y valoración de tiempo desempeñado en cada subgrupo, así como la convocatoria de todas las vacantes y sus resultas…
- **Acción Social**, pedimos incrementar y recuperar el 100% del presupuesto. (Adaptar y mejorar la Circular ampliando conceptos y contemplando nuevas necesidades).
- Seguimos trabajando para avanzar en materia de **PRL, Trabajo no presencial, Responsabilidad social corporativa, Igualdad y Formación** (implantar la futura Escuela de Formación de la Seguridad Social).

EL IMPACTO LOGRADO POR LOS ACUERDOS EN LAS ÚLTIMAS OFERTAS DE EMPLEO PÚBLICO HA SIDO POSITIVO Y SE MANTIENE LA CREACIÓN DE EMPLEO NETO EN LA AGE

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**, y se observa un crecimiento sostenido en relación con las cifras de julio de 2023.

Los acuerdos suscritos por la Unión General de Trabajadores respecto a las OEPs han logrado paliar el déficit estructural de efectivos que existía en la AGE y han conseguido frenar la disminución de las plantillas en le AGE, como se puede observar en el siguiente cuadro:

AGE	Julio 2022	Enero 2023	Julio 2024	Enero 2024
Ministerios	90.151	93.416	95.675	94.027
OO.AA.	59.878	60.401	61.833	64.992
Entidades Empres.	21.480	22.474	23.227	23.107
Agencias Estatales	16.995	16.816	17.647	17.959
Univ. no transferidas	2.582	2.459	2.459	2.435
Otras entidades	36.406	36.597	37.885	36.243
TOTAL	**227.492**	**232.169**	**238.725**	**238.763**

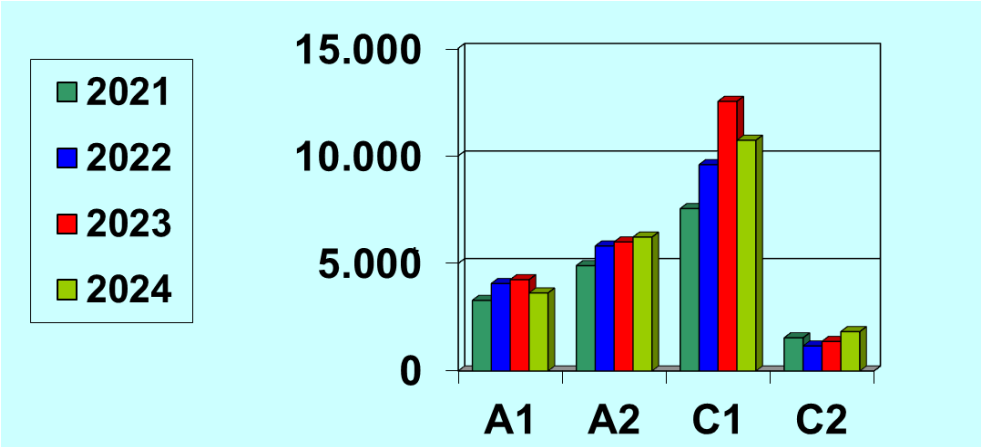
Hay que tener en cuenta que algunos procesos selectivos, sobre todo de los **Cuerpos Generales**, realizados por la Comisión Permanente de Selección, de las **OEPs 2020-2022**, aún no habían finalizado en el momento de publicación del BEPSAP:

Del **Cuerpo Auxiliar** se han nombrado 1.150 efectivos por ingreso libre en junio de 2024 y con fecha 11 de octubre se publicó una Resolución complementaria en las que se cubrían las plazas en las que se había producido renuncia por los aprobados. Están pendientes de nombramiento 238 por promoción interna.

Del **Cuerpo Administrativo** se han nombrado 4.652 efectivos por IL en marzo de 2024 y con fecha 11 de octubre se publicó una Resolución complementaria en las que se cubrían las plazas en las que se había producido renuncia por los aprobados. Están pendientes de nombramiento 3.374 por PI.
Y del **Cuerpo de Gestión** se han nombrado 4.540 funcionarias y funcionarios en prácticas junio de 2024 (2.869 de IL y 1.671 de PI).

A los datos anteriores hay que añadir las plazas de las OEPs de 2023 y 2024 que se han convocado en julio de 2024:

- Del Cuerpo Auxiliar 4.483 plazas (2.450 de IL y 2.033 de PI.
- Del Cuerpo Administrativo 15.849 plazas (5.440 de IL y 10.409 de PI)
- Y del Cuerpo de Gestión 7.083 plazas (2.754 de IL y 4.329 de PI).



No obstante **UGT sigue exigiendo** a Función Pública una **mayor celeridad** 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.

Es muy frecuente que la **JEFATURA** de turno muchas veces con tono paternalista diga "**Aquí todas y todos hacemos de todo**" como un mantra para significar que hay que ser solidario con el trabajo del departamento, consejería, sección, oficina de prestaciones, unidad, etc.

La persona que utiliza ese argumento, generalmente, tiene una responsabilidad que pretende dejar recaer en los hombros de todo el personal .

Pues bien, ¿**DEBERIAMOS HACER DE TODO?.**

Es muy dado en nuestro organismo, el SEPE, no querer contestar a preguntas de personal en todas las instancias (SSCC, DDPP, OOPP), verbales o por escrito, sobre las funciones a realizar. Es por ello que hay que ir a la fuente de la información,

¿Y cuál es la fuente?, la descripción de funciones recogida en los méritos de las **bases de las convocatoria de los concursos.**

Las **funciones vienen determinadas por el puesto que se ocupa** y clarísimamente se establece que la función de interpretación, aplicación, reconocimiento, tramitación y control de prestación solo corresponde al grupo A2 y el 2G laboral, en tanto en cuanto los GRUPOS C1/C2 y 3G/4G laborales apoyan administrativamente, todos con manejo de las aplicaciones informáticas.

NO CABE OTRA INTERPRETACIÓN.

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

TODOS

UGT

Servicios Públicos
Administración
del Estado