

UGT



Servicios Públicos
Admón. General
del Estado

Enero 2024

Iniciamos una nueva etapa con avances

CARRERA HORIZONTAL

Evaluación del desempeño. Intervalo de Niveles

Planificación Estratégica de RR.HH.

Concurso Abierto y Permanente

Acceso al Empleo Público

y reivindicaciones

Para TODAS y TODOS

En las Mesas Generales

En las Comisiones Técnicas

En el ámbito de la Ciencia

En la Seguridad Social

En el Convenio Único

POR · PARA · CON · DE · DESDE · ENTRE

TODOS 

UGT hemos revalidado nuestra representación en las elecciones sindicales y por ende en las correspondientes mesas de negociación, consolidándonos como **primera fuerza sindical entre el Personal Laboral y segunda en el ámbito del Personal Funcionario de la Administración General del Estado.**



Equipo Federal del Sector AGE de UGT - SP



Conferencia Sectorial

UGT ha logrado **importantes objetivos** en materia de Función Pública para lxs empleadxs públicxs de la Administración General del Estado a través del **Real Decreto Ley 6/2023**, convalidado el 10 de Enero, por el Congreso de los Diputados.



CARRERA HORIZONTAL

La carrera horizontal consiste en el **reconocimiento del desarrollo profesional** del personal funcionario de carrera, mediante su progresión a través del **ascenso en un sistema de 4 tramos**, resultado de una evaluación objetiva y reglada, **sin necesidad de cambiar de puesto de trabajo**.

Los ascensos de tramo se producirán consecutivamente y exigirán una permanencia mínima de cinco años de servicios efectivos en el caso del primer tramo y de seis años en los siguientes.

Los ascensos se producirán a instancia personal **a través** de la aplicación de **un sistema objetivo de acreditación de méritos** que tendrá en cuenta: la evaluación del desempeño, el cumplimiento de un itinerario formativo y la adquisición de competencias y cualificaciones profesionales.

La progresión alcanzada **se retribuirá mediante el complemento de carrera**, cuya cuantía se fijará en función del grupo o subgrupo de clasificación profesional.

En consecuencia, **UGT consigue la implementación de un nuevo complemento retributivo justo y adecuado** en el desarrollo de la vida profesional de lxs funcionarixs de la AGE.

EVALUACIÓN DEL DESEMPEÑO

A través de la evaluación del desempeño se va a poder valorar la conducta profesional de lxs empleadxs públicxs mediante **criterios objetivos que se deben negociar con las organizaciones sindicales representativas**. Los efectos de esta evaluación van a ser:

1/ Retributivos: percepción del **complemento de desempeño que viene a sustituir al actual complemento de productividad**.

Actualmente el complemento de productividad reviste un carácter tan discrecional que ocasiona estructuralmente situaciones discriminatorias a la hora de retribuir los diferentes puestos a través de este concepto.

Desde UGT somos conscientes de la dificultad que esta materia entraña, pero ello no es óbice para que entendamos que se abre, al fin, la **oportunidad de objetivar** este complemento ya que vamos a trabajar en establecer criterios justos en esta negociación.

2/ Progresión en la carrera profesional, en particular en la carrera horizontal.

3/ Establecimiento de los criterios a tener en cuenta en los baremos que se recojan en las bases de los concursos. Esta variable entendemos que también viene a objetivar la provisión de los puestos de trabajo, ya que los concursos que la AGE viene convocando son tan diferentes y variopintos que producen desigualdades dependiendo del departamento u organismo donde se convocan.

Los criterios que sirvan para evaluar el desempeño de los puestos han de estar en coherencia con los que se contemplan para proveer los puestos y gracias a esta nueva regulación se va a facilitar mayor **previ-sibilidad** y también mayor **transparencia**.

INTERVALO DE NIVELES

UGT logra, al fin, que **una norma con rango de Ley** recoja el intervalo de niveles de cada uno de los Grupos y Subgrupos de clasificación.

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

De este modo y, tras la insistencia de nuestra organización, se viene a poner orden a aquellas relaciones de puestos de trabajo que se vieron afectadas por la ejecución del Acuerdo de Fondos Adicionales del 2019.

PLANIFICACIÓN ESTRATÉGICA DE LOS RECURSOS HUMANOS

Por fin se apuesta por un **escenario de planificación plurianual de empleo público**, de modo que se otorga más **coherencia a la acuciante necesidad de personal** tal como hemos propuesto reiteradamente. Expresamente se recoge el conocimiento sobre los recursos humanos necesarios dentro del marco de las previsiones presupuestarias. Todos los instrumentos de planificación deberán ser objeto de negociación colectiva.

El **principal logro de UGT** ha sido que la norma **limita los plazos para convocar y resolver** los procesos selectivos. De este modo:

Las convocatorias **deberán publicarse en el mismo año** natural de la publicación en el BOE de la OEP, en la que se incluyan las citadas plazas.

Las convocatorias deberán ejecutarse en el plazo máximo de dos años desde su publicación.

Por otro lado, **UGT ha reivindicado** en multitud de ocasiones la **necesidad** de realizar **nuevas convocatorias** cuando las **plazas no** se hayan **cubierto** en los diferentes procesos. **Este objetivo se ha logrado** a través de una medida de flexibilización consistente en que la nueva convocatoria, la resultante de las plazas que no quedaron cubiertas inicialmente, podrá asignar sus plazas a otros cuerpos o escalas.

La OEP incluirá un porcentaje no inferior al **30% de las plazas de acceso libre para la promoción interna**.

Otro objetivo conseguido para esta organización sindical ha sido el **incremento de reserva al 10%** para ser cubierto por **personas con discapacidad**, preservando que al menos un **2%** de las plazas ofertadas lo sea para personas que acrediten **discapacidad intelectual**.

CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE

UGT ha manifestado la necesidad de incorporar el concurso abierto y permanente para el personal funcionario, de la misma forma que ya lo consiguió para el personal laboral. Se trata de **la mejor forma de llevar a cabo la provisión** de puestos de trabajo **por su agilidad**, porque es más justo y preserva los principios de igualdad, mérito y capacidad.

ACCESO AL EMPLEO PÚBLICO

La norma recoge la **territorialidad** en el **desarrollo de los procesos selectivos** teniendo en cuenta **especialmente los territorios no peninsulares**, lo que facilitará la concurrencia de todxs lxs aspirantes a las pruebas que integran los procesos selectivos.

También se recoge la posibilidad de que la superación de las pruebas consista en la comprobación del dominio de herramientas y soluciones de las tecnologías de la información y las comunicaciones informáticas (no previsto en el TREBEP).

- La implantación democrática de la **CARRERA HORIZONTAL** a todos los colectivos en desarrollo de R.D. Ley 6/2023
- Un **incremento retributivo** para el trienio 2025 - 27 acorde a la marcha de la Economía, que dé continuidad al Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI.
- La recuperación de las **pagas extras al 100%** para el Personal Funcionario, la **homologación** del Personal Laboral y la dignificación de la cuantía de los trienios.
- Reducción de Jornada a **35 horas** con el objetivo de conseguir la semana de 32 horas. Regulación del **Teletrabajo**.
- Menos externalización, mas **Empleo Público**.
- Mas Conciliación y extensión de la **Jubilación Parcial** a todos los colectivos. Financiación adecuada del Mutualismo Administrativo e incremento de los haberes reguladores.
- Recuperación de las cuantías destinadas a **Acción Social** y Plan de Pensiones.
- **Actualización e igualación** de las indemnizaciones por razón de servicio.
- Una **Ley de Función Pública** para la AGE que aglutine toda la normativa para dar seguridad jurídica y que recoja todos los aspectos negociados en el Proyecto de Ley.



1/ Denuncia Protocolo Mobbing.
2/ Reclamar una Prevención útil, que proteja la salud de lxs empleadx. Especial atención salud mental ante los cambios rápidos en las funciones de los puestos (Admón digital).

1/ Formación útil para la promoción, la carrera y los concursos.
2/ Formación de calidad y adecuada en el acceso y para el desempeño.

IV PLAN IGUALDAD QUE RECOJA:
1/ Racionalización horarios.
2/ Permisos vinculados a la conciliación.
3/ Estudio brecha salarial.
4/ Dotación personal.
5/ Impulsar la negociación Protocolo Acoso Sexual y por Razón de Sexo.

**C.T. PREVENCIÓN
DE RIESGOS LABORALES**

**C.T.
FORMACIÓN**

**C.T.
IGUALDAD**

COMISIONES TÉCNICAS

UGT  AGE

C.T. ACCIÓN SOCIAL

- 1/ Mayor dotación económica.
- 2/ Nuevas Bases con ayudas adecuadas a las necesidades reales: PI, ayuda a familiares dependientes, discapacidad, estudios, vivienda, etc.
- 3/ Más homogeneidad en toda la AGE.

C.T. RESPONSABILIDAD SOCIAL

- 1/ Exigimos que se reflejen criterios sociales y medioambientales en las cláusulas de contratación pública.
- 2/ Vamos a reivindicar transparencia en la negociación colectiva con la creación de un registro de acuerdos alcanzados y también las medidas que la Administración adopta sin negociación.
- 3/ Respeto a los derechos de lxs trabajadorxs de empresas contratistas de la Administración.

C.T. TEMPORALIDAD Y EMPLEO

- 1/ CREACIÓN EMPLEO NETO: OEPs adecuadas y suficientes.
- 2/ PROCESOS SELECTIVOS: Mejorar la Promoción Interna. Agilidad. Becas.

POR PARA CON DE DESDE ENTRE

TODAS

POR PARA CON DE DESDE ENTRE

TODOS

UGT-Servicios Públicos siempre ha defendido los derechos laborales de las y los empleados públicos del CSIC y demás organismos encuadrados dentro del Ministerio de Ciencia. Se está generando mucha especulación sobre el carácter indefinido de determinados contratos que se suscriben en el ámbito de Ciencia en la AGE.

La Ley 17/2022, de 5 de septiembre, por la que se modifica la Ley 14/2011, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, incluye un artículo nuevo en esta última (el 23 bis, es decir el 23 bis es el de la 14/2011, no de la 17/2022), que incluye como novedad el **contrato de actividades científico-técnicas** que, entre otras características, goza de **carácter de “indefinido”**, siempre **vinculado a líneas de investigación definidas**. Además, tiene las siguientes características a) No forma parte de la OPE, y no está limitada por la masa salarial del personal laboral propio de la entidad. b) Financiación externa o pública. c) Derecho a indemnización si finaliza la relación laboral.

Por consiguiente, desde **UGT-Servicios Públicos** consideramos que es viable desde el punto de vista jurídico impulsar este contrato indefinido, teniendo en cuenta que previamente se tiene que haber identificado y concretado la **“línea de investigación o servicio científico-técnico”** que lo justifique, pues dicha modalidad contractual va a seguir conviviendo con el resto de las modalidades que no han desaparecido (predoctoral, investigador-doctor, etc.) alguna de las cuales tiene una duración determinada. La clave para **UGT-Servicios Públicos** es justificar la necesidad del contrato indefinido, previa concreción de la línea de investigación o servicio correspondiente, distinguiéndolo de un proyecto o circunstancia que sea temporal.

La reorganización del Sistema en una estructura única, dando cumplimiento al mandato de la Ley 21/21, **se configura como el elemento nuclear de nuestra plataforma reivindicativa.**

En tanto en cuanto, y con ese objetivo, el de desarrollar el Plan Estratégico de Recursos Humanos para el conjunto del sistema de la Seguridad Social pactado en Mayo pasado, implementado **con los avances obtenidos en la negociación**, especialmente lo previsto en el R.D. Ley 6/2023 sobre carrera horizontal.

Entre los objetivos más relevantes:

Provisión de puestos de trabajo. Concurso general MACRO que evolucione hacia un sistema abierto y permanente con periodicidad anual. Asimismo, hemos reclamado concurso previo a la incorporación de las últimas OEP.

Trabajo no presencial (Orden PCM/466/2022), a partir del día 1 de julio de 2023 se ha implantado una jornada de trabajo no presencial a la semana, acreditados los efectos positivos de esta modalidad, UGT ha solicitado con fecha 2 de enero de 2024 la implantación de dos días de trabajo no presencial a la semana.

Productividad. UGT ha exigido la mejora de la productividad, hemos venido reclamando que, ya que asumimos la carga de trabajo de la plantilla faltante, se mejore la productividad con la dotación presupuestaria destinada a esos efectos, pero también la modificación del sistema de reparto sustituyendo la competencia entre unidades por la competencia con el propio objetivo.

Formación. Unificación de las políticas formativas a través de la creación de la Escuela de Formación de la Seguridad Social. Una formación vinculada a la provisión de los puestos de trabajo.

Oferta de empleo público y promoción interna.

Hemos reclamado agilizar y favorecer la promoción interna (pieza esencial del desarrollo profesional), que se reduzcan temarios y la acumulación de ejercicios.

Demandamos modernizar los procesos selectivos y reforzar la OEP para posibilitar la **generación de empleo neto**, el relevo generacional y garantizar la sostenibilidad de la prestación de servicios en la S.S.

Asimismo, manifestamos nuestra oposición a todas aquellas medidas organizativas que con carácter unilateral y sin previa negociación con los agentes sociales han sido adoptadas por los gestores de la Seguridad Social y que han supuesto una reestructuración arbitraria que afecta a las condiciones laborales del personal de la Seguridad Social...

En este sentido UGT ha denunciado la vulneración del acuerdo de jornadas y horarios por parte de la TGSS en las nuevas Unidades Generalistas.

PLATAFORMA REIVINDICATIVA PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA
EN LA SEGURIDAD SOCIAL

UGT  | Servicios
Públicos **SEGURIDAD SOCIAL**

Secretaría Federal de la Administración General del Estado.
ÁREA DE COORDINACIÓN DE SEGURIDAD SOCIAL



HOMOLOGACIÓN RETRIBUTIVA CON EL PERSONAL FUNCIONARIO

Para **UGT** las retribuciones básicas del personal laboral han de ser homologables a las retribuciones mínimas del personal funcionario en categorías profesionales equivalentes. Es decir, **para aquellos grupos profesionales para los que se exige la misma titulación para el acceso, las retribuciones mínimas han de ser idénticas.** Reivindicaremos la diferencia en la negociación del V Convenio Único.

CARRERA HORIZONTAL

La Comisión creada al amparo de la disposición adicional sexta para el estudio y análisis de los complementos de puesto de trabajo deberá realizar un estudio sobre la implementación de la carrera horizontal entre el personal laboral en paralelo al desarrollo del artículo del R.D. Ley 6/2023.

Estableciendo un modelo de carrera horizontal en la progresión de un itinerario de tramos, que permite favorecer las expectativas de trayectoria profesional, sin cambio de trabajo.

El nuevo **modelo** de carrera horizontal estará estructurado en **cuatro tramos**, siendo el primero de una duración de cinco años y de seis los restantes.

GRUPOS	A1-M3	A2-M2	B-M1	C1-E2	C2-E1
Escalón 1	2.700	2.000	1.400	1.150	900
Escalón 2	5.400	4.000	2.800	2.300	1.800
Escalón 3	8.100	6.000	4.200	3.450	2.700
Escalón 4	10.800	8.000	5.600	4.600	3.600

Cantidades orientativas similares INGESA

CAMBIO REGIMEN JURÍDICO DEL PERSONAL DEL ANEXO II

El pasado 21 de diciembre de 2023 **se publicó** la Resolución de la SE de Función Pública por la que se convoca el proceso selectivo para el cambio de régimen jurídico del personal laboral fijo del **Grupo G4**. **UGT velará porque convoquen el resto de los grupos profesionales del Anexo II** a la mayor brevedad posible.

JUBILACIÓN PARCIAL ANTICIPADA

El pasado 18 de julio de 2023 se alcanzó el **Acuerdo para** modificar el apartado quinto del Acuerdo del 18 de enero de 2022 de la jubilación parcial y así solventar las dificultades de acceso a la jubilación parcial del **personal del Anexo II**. Conseguido esto, se deben sistematizar los procedimientos administrativos de los procesos de jubilación parcial anticipada en curso en cada Ministerio con el fin de que no existan diferencias de aplicación dentro del IV CÚ y **que el derecho de todo el personal laboral se cumpla sin demoras** y de manera igualitaria.

SISTEMA COMPLEMENTARIO

Una vez que se ha formalizado la adaptación al nuevo sistema complementario, tras las Resoluciones de CECIR del pasado 2 de agosto de 2023, se debe **abordar** en las correspondientes Subcomisiones Paritarias el estudio de los puestos de trabajo que cumplan con los criterios establecidos en este nuevo sistema y realizar así **propuestas de asignación de nuevos complementos**.

CONCURSO ABIERTO Y PERMANENTE

La implantación de la movilidad del personal laboral del IV CÚ funciona con un ritmo sostenido en lo relativo a las convocatorias (Anexo I y Anexo II). Además, el pasado 30 de diciembre de 2023 se publicó en el BOE el **procedimiento regulador del CAP** que viene a modificar y aclarar algunos aspectos de la anterior regulación para mejorar la misma y agilizar su funcionamiento. Aun así, deberemos insistir para que el cumplimiento del IV CÚ sea estricto y lleguemos a alcanzar las **cuatro convocatorias anuales** que figuran en el mismo.



LA UNIÓN 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 280.000 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
Admón. General
del Estado