



DIGNIDAD SINDICAL

MAYO 2019

- ▶ 2015-2019: Un periodo de lucha y logros.
- ▶ I y II Acuerdo por el Empleo en las AAPPs.
 - Ofertas de Empleo Público.
 - Acuerdo Salarial 2018 – 2020.
 - 100% retribuciones en IT.
 - I Acuerdo de Movilidad.
 - + Igualdad y + Conciliación.
 - Fondos Adicionales y IV CÚ.

AHORA, AGE

Objetivos
para el cuatrienio
2019 - 2023

AHORA, NOSOTRAS
AHORA, NOSOTROS





2015-2017

MOVILIZACIONES Y NEGOCIACIÓN

Los **dos primeros años** de mandato el anterior **Gobierno** se mostró **continuista** con las negativas medidas ya iniciadas con anterioridad (congelaciones salariales 0% en 2015 y 1% en 2016, destrucción de empleo público, mantenimiento de los **recortes** en materia de derechos, etc.). Lo que deterioró aún más, si cabe, la situación de las empleadas y los empleados públicos y agravó la pérdida de nuestro poder adquisitivo.

Ante esta situación, la **FeSP-UGT pasó a la ofensiva**, desde la coherencia, el compromiso y la responsabilidad, con las siguientes acciones:

- ▶ **Campañas** en defensa de lo público y de las empleadas y los empleados públicos (“La Dignidad es Salario”)
- ▶ **Movilizaciones** y concentraciones de delegados y delegadas (genéricas y sectoriales).
- ▶ **Denuncias** y propuestas ante multitud de actores (OIT, Comité Europeo Derechos Sociales, Defensor del Pueblo, Grupos Parlamentarios, etc.).
- ▶ Coordinación de actuaciones judiciales a plantear para la defensa de los derechos recortados.

Y los **resultados** no se hicieron esperar, pues gracias a la acción combinada de todas ellas, **forzamos** al Gobierno a una **rectificación** puntual de alguna de sus medidas, consiguiendo:

El RDL 10/2015 y la Ley 48/2015 de PGE para 2016, en los que **recuperamos la paga extra de diciembre de 2012, así como los “canosos y moscosos” adicionales vinculados a la antigüedad.**

En Administración General del Estado, por fin, fuimos los primeros.

I ACUERDO POR EL EMPLEO EN LAS AAPPs



Representó el inicio de la recuperación de la **Negociación Colectiva**, siendo un punto de inflexión en cuanto a las **políticas de recursos humanos** en la AGE.

El **I Acuerdo (Marzo 2017)** sirvió para

ampliar de manera muy sustancial la OEP (generalización de la tasa al 100% con la inclusión de nuevos sectores prioritarios específicos de la AGE: atención ciudadanía, gestión de empleo) y la puesta en marcha de un proceso de **estabilización** de puestos de empleo temporal progresivo, que va a reducir la temporalidad.

El **II Acuerdo (Marzo 2018)** elevó las tasas de reposición y universalizó la estabilización de efectivos.

Por último, el **Acuerdo de OEP 2019** supone la **creación de empleo neto** en la AGE y una promoción interna sin parangón en la última década.



ACUERDO OEP 2017



ACUERDO OEP 2018



ACUERDO OEP 2019

OFERTA EMPLEO PÚBLICO TURNO LIBRE

CUERPOS / ESCALAS	2015	2016	2017	2018	2019
A1	1.003	1.383	1.355	1.630	1.959
A2	739	1.357	1.112	1.376	2.545
C1	491	1.069	2.095	2.419	3.251
C2	87	425	350	664	916
Personal Laboral	440	1.189	1.664	1.655	2.231
Otros (Admón local, estatutarios)	413	1.289	588	570	512
TOTAL	3.173	6.712	7.194	8.334	11.414

OEP PROMOCIÓN INTERNA

CUERPOS / ESCALAS	2015	2016	2017	2018	2019	
A1	497	458	594	606	706	
A2	GESTIÓN DE LA ADMINISTRACIÓN	84	135	200	400	1.050
	Resto Cuerpos	514	415	562	554	677
	TOTAL	598	550	762	954	1.727
C1	GENERAL ADMINISTRATIVO	400	1.000	1.300	1.700	2.950
	Resto Cuerpos	493	449	1.183	817	810
	TOTAL	893	1.449	2.483	2.517	3.760
C2	GENERAL AUXILIAR	400	756	800	1.000	1.500
	Personal Laboral	319	415	661	700	657
	Otros (Justicia, A.Local, estatut.)	210	337	246	270	250
TOTAL	2.917	3.965	5.546	6.047	8.600	

II ACUERDO PARA LA MEJORA DEL EMPLEO PÚBLICO Y DE CONDICIONES DE TRABAJO

Entre 2018 y 2020 nuestros sueldos podrían aumentar hasta un 8,79%

Evolución PIB	2018	2019	2020	acumulado
FIJO (para 2018 incluye la parte variable por crecimiento PIB igual o superior al 3,1%)	1.75%	2,25%	2.00%	6.1
PIB igual a 2,1%	1.75%	2.30%	2.20%	6.4
PIB igual a 2,2%	1.75%	2.35%	2.40%	6.6
PIB igual a 2.3%	1.75%	2.40%	2.60%	6.9
PIB igual a 2.4%	1.75%	2.45%	2.80%	7.2
PIB igual o superior al (3.1%/2.5%/2.5%)	1.75%	2.50%	3.00%	7.42
Fondos adicionales (0.20%/0.25%/0.30%)	1.95%	2.75%	3.30%	8.21
Total anual escenario de mínimos (fijos más fondos adicionales)	1.95%	2.50%	2.30%	6.90
0.55% adicional por cumplimiento de déficit en 2020	no aplica	no aplica	3.85%	8.79
TOTAL anual escenario de máximos	1.95%	2.75%	3.85%	8.79

Recuperación del 3.4% al 5,29% del poder adquisitivo perdido

AÑO	PREVISION IPC	ESCENARIO MINIMOS	RECUPERACIÓN	ESCENARIO MAXIMOS	RECUPERACIÓN
2018	1.1%	1.95%	0.85%	1.95%	0.85%
2019	1.2%	2.50%	1.3%	2.75%	1.55%
2020	1.2%	2.30%	1.1%	3.85%	2.65%
TOTAL ACUMULADO	3.5%	6.90	3.4	8.79	5.29



UGT ALCANZA UN ACUERDO CON EL GOBIERNO SOCIALISTA TRAS 6 AÑOS DE RECORTES

Con el Acuerdo suscrito por **UGT** con el Gobierno socialista **ha cesado una injusticia que ha durado más de seis años**. Durante estos años las empleadas y empleados públicos de la Administración General del Estado han tenido que elegir entre ir a trabajar enfermos o ver mermadas sus nóminas a final de mes.

Los cambios normativos efectuados en 2012, con la excusa de garantizar la estabilidad presupuestaria por el Gobierno del Partido Popular, modificaron temporalmente el régimen retributivo del personal incluido en los distintos regímenes de Seguridad Social durante la situación de Incapacidad Temporal.

UGT se movilizó y reclamó, mediante reiterados escritos remitidos a la Secretaría de Estado de Función Pública, **la recuperación del derecho** a que se complemente la totalidad de la prestación económica en caso de incapacidad temporal hasta la totalidad de las retribuciones de las empleadas y empleados públicos destinados en la Administración General del Estado (suprimido por el RD 20/2012).



UGT FIRMA UN ACUERDO HISTÓRICO SOBRE APLICACIÓN DE CRITERIOS COMUNES PARA LA TRAMITACIÓN DE PROCEDIMIENTOS DE PROVISIÓN Y MOVILIDAD DE PERSONAL FUNCIONARIO DE LA AGE

El 15 de octubre de 2018 se llegó a un Acuerdo, en el ámbito de la Mesa del art. 34.1 del TREBEP, entre la Administración y la parte social, tres años después de la **propuesta** planteada por **UGT**, **para homogeneizar** en los distintos Ministerios y Organismos los **procesos concursales** de provisión de vacantes para funcionarios y funcionarias al servicio de la AGE, **promover concursos unitarios** y acabar con determinadas exclusiones (SEPE, FOGASA ,etc.)

AHORA, + IGUALDAD y + CONCILIACIÓN

Los Acuerdos firmados el 29 de Octubre de 2019 entre el Gobierno y UGT colocan a la AGE como un referente en materia de conciliación e igualdad.

Los empleados públicos tendrán 16 semanas de **permiso de paternidad** y una **bolsa de horas recuperables**, el 5% la jornada anual, para cuidar a hijos, personas mayores o con discapacidad.

Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación. - Boletín Oficial del Estado del 7-03-2019:

1 de Abril 2019	Año 2020	Año 2021
8 Semanas	12 Semanas	16 Semanas

UGT calificó los dos Acuerdos como la conquista de una de nuestras reivindicaciones históricas: *“Estos acuerdos implican importantes avances en la conciliación de la vida laboral, familiar y personal. Permitirán más corresponsabilidad y más igualdad entre las empleadas y los empleados públicos de la AGE ”.*

- **Determinación de niveles mínimos** de complemento de destino y cuantías mínimas de complemento **específico** por subgrupos.

Subgrupo	Complemento de nivel de destino mínimo	Complemento específico mínimo
E	13	4.000,50
C2	14	4.152,82
C1	16	4.152,82
A2	20	4.425,12
A1	24	4.425,12

Año de ejecución de la medida	Subgrupo afectado	Coste de la medida
2018	E	103.407,36 €
2018	C2	1.620.312,96 €
2018 TOTAL		1.723.720,32 €
2019	C1	11.576.110,36 €
2019	A2	3.242.880,20 €
2019	A1	647.360,02 €
2019 TOTAL		15.466.350,58 €
Total		17.190.070,90 €

- **Ordenación de las cuantías del complemento específico** para favorecer el **establecimiento de la carrera horizontal** del Personal Funcionario. Se determinarán tramos de específico, elevándose las cuantías de todos aquellos efectivos cuyos complementos se encuentren entre dos tramos, hasta el límite superior de ellos.

El coste de la medida para **2020** será el que las partes acuerden en la comisión de seguimiento. (Disponibilidad **18 millones de €**), que se sumarán a 434.662 € de 2018 y 1.507.820 € de 2019.

- **Otros:** Reclasificación a nivel 17 de los puestos de trabajo en las oficinas de prestación directa y específica de servicios a la ciudadanía, mejoría retributiva del complemento específico de los puestos de trabajo de los Servicios de Prevención de riesgos laborales, así como el complemento asignado a los puestos con clave EPD, etc.

Hemos firmado el IV CONVENIO ÚNICO del personal laboral



eSP
Servicios
Públicos

2018

280 euros lineales

2019

subida salarial
media del

5.5%

2020

6 millones de
euros
para complementos
Y
Carrera Horizontal



- Clasificación profesional conforme al EBEP
- Funcionarización restringida y con garantías
- Avanzamos hacia la homologación con el personal funcionario
- Sistema retributivo complementario homogéneo y completo
- Salario mínimo de 1.160 euros
- Mas movilidad: Concurso abierto y permanente
- Rejuvenecimiento de las plantillas

2021 JUBILACIÓN PARCIAL Y ANTICIPADA

AHORA, NOSOTROS

MAPA DE LA DESIGUALDAD SALARIAL EN LA AGE



La FeSP-UGT ha elaborado un Informe que refleja detalladamente las desigualdades salariales existentes en la Administración General del Estado. La AGE se ha caracterizado siempre por ser la que peor retribuye a sus trabajadores con respecto al resto de

Administraciones Públicas. Pero no solo se producen los agravios con el resto de las Administraciones. **También dentro de la AGE encontramos importantes BRECHAS SALARIALES:**

A. Entre los distintos Ministerios: Movilidad en los Concursos de Traslados. Los flujos que producen los concursos de traslados delatan los desequilibrios en el atractivo de los distintos ministerios.

B. Dentro del mismo Organismo: Ejemplo: IIPP. Aquí el complemento específico va ligado al centro penitenciario en que se trabaje. Existe una clasificación anacrónica que data de 1989, que agrupa las prisiones de España en nueve categorías diferentes.

C. Según el régimen contractual: Laborales/Funcionarios. Existe una diferencia significativa entre las retribuciones medias del personal funcionario y laboral en el ámbito de la AGE para categorías profesionales equivalentes.

Para solucionar estas desigualdades, UGT exige:

- ▶ **Subida lineal para paliar diferencias con el resto de Administraciones.**
- ▶ **Ley de Función Pública de la AGE con establecimiento de la Carrera Horizontal para todos.**
- ▶ **Homologación salarial total entre Laborales y Funcionarios.**

SALARIOS

- ▶ Paliar la brecha salarial con otras Administraciones
- ▶ Pagas extras 100% y dignificación de trienios
- ▶ Productividad transparente y objetiva
- ▶ Acción Social 1% de la masa salarial
- ▶ Actualización e igualación de dietas
- ▶ Asegurar el poder adquisitivo

EMPLEO

- Plan plurianual de Ordenación de Recursos Humanos
- Redimensión y rejuvenecimiento de Plantillas
- Creación de empleo neto
- Estabilización de empleo temporal
- Agilización de los procesos selectivos
- Acotación de las Externalizaciones

LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA DE LA AGE

- Carrera Profesional Horizontal
- Formación permanente y Promoción
- Evaluación del desempeño para todos los grupos
- Clasificación - Grupo B
- Revisión de las RPTs
- Regulación libre designación y comisiones de servicio
- Transparencia y ética pública

DERECHOS

- ▶ Jornada de 35 horas
- ▶ Jubilación Parcial Anticipada Régimen General
- ▶ Mutualismo: Mejorar el concierto y las prestaciones
- ▶ Planes de Igualdad
- ▶ Prevención de Riesgos Laborales
- ▶ Regulación del Teletrabajo y los derechos digitales

UN PROYECTO DE UNIDAD PARA LAS JUNTAS DE PERSONAL FUNCIONARIO

El pasado 2 de Abril **se publicó en el BOE** una resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se anunció el depósito de la **afiliación del sindicato Acaip a la FeSP-UGT**, tras desligarse de USO.

Así culminaba un proceso en el que **Acaip** elegía a la **UGT**, de entre los sindicatos mas representativos de la AGE, con el fin de poder **participar** en las distintas **mesas de negociación** del Sector .

El Movimiento Sindical organizado siempre ha tenido entre sus máximas la idea de agrupación y la **convergencia** de fuerzas como herramienta estratégica **para alcanzar objetivos** para los trabajadores y trabajadoras.

Por el contrario, la posición del empresario/empleador, en nuestro caso la Administración, se fortalece con la fragmentación. La situación en las AAPPs es de una gran dispersión sindical, lo que en si mismo nos debilita a todos.

Es por ello que este Acuerdo entre dos Organizaciones Sindicales como **Acaip y FeSP-UGT** pretende agrupar y **sumar fuerzas para fortalecer la posición de las y los trabajadores penitenciarios** y, a su vez, del conjunto de las empleadas y empleados públicos de la AGE.

En consecuencia **conformaremos**, con vocación mayoritaria, **candidaturas conjuntas en las Juntas de Personal** del Ministerio del Interior, de las provincias con centros penitenciarios y de las Ciudades Autónomas, bajo las siglas **acaip-UGT**.

MEJOR SALARIO

Proponemos la reclasificación de las actuales categorías de centros penitenciarios apostando por una actualización retributiva que nos permita recuperar e incrementar nuestros salarios.

Incremento de niveles de los puestos de trabajo.

Adecuación de puestos específicos.

Revisión y mejora del complemento de productividad.

CONCILIACIÓN Y ARRAIGO

Nuestro empleo genera desarraigo con nuestro entorno socio-familiar.

Con el fin de poder recuperar el derecho a una conciliación laboral en nuestro ámbito geográfico proponemos la puesta en marcha de un concurso abierto y permanente.

Exigiremos la limitación en la concesión de las comisiones de servicio, respetando únicamente las de salud laboral y seguridad, así como las estrictamente necesarias por un periodo de seis meses.

CARRERA PROFESIONAL

Nos comprometemos a proponer un nuevo organigrama de puestos de trabajo que permita solucionar los problemas que tenemos como colectivo.

Vamos a solicitar un nuevo sistema de promoción profesional que incremente el valor de la carrera profesional en nuestro ámbito garantizando una carrera administrativa real desde el puesto de trabajo.

Demandamos el incremento de plazas en la Oferta de Empleo Público que cubra las necesidades reales de los centros y que nos permita desarrollar nuestra función dignamente y respetando nuestros derechos laborales

AMBITO DE NEGOCIACIÓN PROPIO

Creación y puesta en marcha de un marco normativo propio para avanzar en la mejora de nuestras condiciones laborales desde el contexto de una regulación específica en nuestro sector.

Pediremos la promulgación de una Ley de Cuerpos Penitenciarios, que garantice la prestación del servicio público que ejercemos.

Insistiremos en la consideración de Agentes de la Autoridad como garantía de protección antes las reiteradas agresiones físicas y psicológicas a las que nos enfrentamos diariamente.

SEGURIDAD SOCIAL

“Luchamos por mejorar nuestras condiciones de trabajo y también por mantenerlas.”

HECHOS y NO FALSAS PROMESAS

PRODUCTIVIDAD, incremento del 50% en el 2019 y duplicada en el 2020

Acuerdo 29/11/2018 para la mejora de las condiciones generales de trabajo.

INCREMENTO GENERAL DE RETRIBUCIONES para el 2018, 2019 y 2020 que acumulado representa entre el 6,90 y el 8,79% de incremento.

Acuerdo 09/03/2018 para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo.

RETRIBUCIONES IT RECUPERADO EL 100%

Acuerdo 23/07/2018 sobre régimen retributivo en la situación de incapacidad temporal del personal al servicio de la AGE.

CONCURSOS, UN MACRO ANUAL CON BASES ESTABLES

Acuerdo 29/11/2018 para la mejora de las condiciones generales de trabajo.

FONDOS ADICIONALES, INCLUSIÓN DE LA SEGURIDAD SOCIAL A TODOS LOS EFECTOS, NCD Y ESPECÍFICOS.

Acuerdo 04/03/2019 sobre la aplicación de los fondos adicionales.

OTROS ACUERDOS DE UGT SEG-SOCIAL

Calendario laboral de 35 horas, mayor dedicación voluntaria para toda la plantilla, devengo mensual del mínimo de la productividad semestral...

NUESTROS OBJETIVOS

- ▶ Integración de las EGSS y SSCC en una estructura única.
- ▶ Nuevas RPTs acordes con los puestos de trabajo.
- ▶ Concurso abierto y permanente.
- ▶ Recuperación de los fondos de Acción Social.
- ▶ Comités de Seguridad y Salud específicos de SS.
- ▶ Acuerdo Único de Gestión de la Formación.
- ▶ Lucha contra la externalización.
- ▶ Revisión de jornada y horarios.
- ▶ Rehabilitación de la imagen del personal de la SS.
- ▶ Reparto equitativo de la mejora de productividad.
- ▶ Carrera profesional y reposición de efectivos.



DESARROLLO IV CONVENIO ÚNICO

2020 HOMOGENIZACIÓN SISTEMA COMPLEMENTARIO

Para UGT las retribuciones complementarias se deben establecer de manera homogénea, objetiva y completa, de forma que no se generen agravios entre el personal de los distintos centros y departamentos. Es necesario acabar con la transitoriedad que todavía perdura a través de disposiciones que establecen condiciones diferentes en función del convenio de origen del que se proceda.

Por ello, **hemos negociado** que el **25% de los Fondos Adicionales** resultantes de la ley de los PGE del conjunto de la AGE para el año 2020 se destinarán a la revisión de las retribuciones complementarias del IV CUAGE, para la homogeneización del sistema y desarrollo de la carrera para el personal del convenio.

2021 JUBILACION PARCIAL ANTICIPADA

El IV CÚ configura el derecho, ejercitable a partir de 1/1/2021:

*Disp.Ad.13ª El personal laboral de la Administración General del Estado sujeto al presente Convenio **podrá acogerse a la jubilación parcial en los términos previstos en la ley**, a partir del 1 de enero de 2021.*

Previamente se constituirá a estos efectos un grupo de trabajo en el seno de la Comisión Paritaria para acordar las condiciones de acceso a dicha modalidad de jubilación.

Desde UGT vamos a apostar por la jubilación parcial con contrato fijo de relevo, puesto que:

- Por un lado, **la reducción ordinaria de jornada** (mínimo 25% máximo 50%) **puede alcanzar el 75%** si el contrato de relevo es indefinido y a jornada completa.
- Y por otro, **el rejuvenecimiento y la generación de empleo** en la figura del relevista se verá beneficiado por la **transmisión de conocimientos** del trabajador relevado, propiciando así una continuidad en la calidad del servicio público.



V CÚ HOMOLOGACION TOTAL 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.

GRUPO FUNCIONARIO	RETRIBUCIONES*	GRUPO LABORALES	SALARIO **	DIFERENCIA
A1	28.664,16	M3	28.799,26	—
A2	24.656,70	M2	23.909,48	747,22
B	22.233,14	M1	18.899,58	3.333,56
C1	19.843,80	E2	16.349,62	3.494,18
C2	17.577,72	E1	15.899,66	1.678,06
AGRUPACIÓN PROFESIONAL	16.348,36	E0	14.999,60	1.348,76

(*) Sueldo + pagas extras + niveles mínimos de complemento de destino y específico.

(**) Salario base + pagas extras.

CARRERA HORIZONTAL

Exigiremos la extensión del artículo 17 del TREBEP al personal laboral:

Se articulará un sistema de grados, categorías o escalones de ascenso, dentro del grupo profesional fijándose la remuneración a cada uno de ellos. Se deberá valorar la trayectoria y actuación profesional, los conocimientos y la experiencia adquiridos.

Productividad para todos

Acción Social 1% masa salarial

Formación permanente

Jornada 35 horas

Movilidad interadministrativa

Promoción horizontal

AHORA, PERSONAL LABORAL

#1M2019SÍGUENOS

130 



1 Mayo

y UGT

Cumpl 1^{er} 30s
años

de luchas y conquistas