



AHORA, AGE

DIGNIDAD SINDICAL

OCTUBRE 2019

- **RESULTADOS ELECCIONES SINDICALES**
UGT el sindicato que más crece en la AGE
- **OBJETIVOS de la UGT para la AGE**
Cuatrienio 2019 - 2023
- **ACUERDO DE FONDOS ADICIONALES**
Calendario de aplicación
- **DESARROLLO DEL IV CÚ**
- **MOVILIZACIONES EN LA SEGURIDAD SOCIAL**

AHORA, NOSOTRAS
AHORA, NOSOTROS



RESULTADOS ELECCIONES SINDICALES

AGE POR CCAA

JUNTAS DE PERSONAL + COMITÉS DE EMPRESA

CCAA	Delegados		UGT		CC.OO		CSIF		USO		OTROS	
	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019
ANDALUCÍA	336	332	65	87	56	64	113	106	70	28	32	47
ARAGÓN	105	101	21	27	29	25	26	29	11	2	18	18
ASTURIAS	42	38	12	13	10	9	13	14	5	0	2	2
BALEARES	42	40	12	16	12	11	8	6	10	2	0	5
CANARIAS	78	78	12	16	19	19	27	28	18	9	2	6
CANTABRIA	36	36	12	17	9	9	7	6	5	1	3	3
CASTILLA LA MANCHA	160	152	21	30	37	36	69	66	31	16	2	4
CASTILLA Y LEON	290	278	69	84	58	53	90	94	48	16	25	31
CATALUÑA	132	126	23	32	26	28	26	29	16	8	41	29
P. VALENCIANO	135	131	29	38	31	33	31	36	30	11	14	13
EXTREMADURA	78	78	20	24	19	21	25	28	8	0	6	5
GALICIA	152	148	18	23	29	27	34	33	16	9	55	56
MURCIA	48	48	12	12	14	16	13	13	4	0	5	7
NAVARRA	30	30	5	9	7	8	5	6	3	0	10	7
PAIS VASCO	92	84	8	12	27	30	15	12	9	4	33	26
LA RIOJA	30	30	8	9	6	7	11	9	3	2	2	3
CEUTA	38	38	9	11	15	14	8	8	4	1	2	4
MELILLA	17	40	4	15	4	9	2	5	7	8	0	3
MADRID*	803	924	161	229	192	240	192	239	69	44	189	172
TOTAL	2.644	2.732	521	704	600	659	715	767	367	161	441	441
PORCENTAJE			19,70	25,77	22,69	24,12	27,04	28,07	13,88	5,89	16,68	16,14

UGT el sindicato que más crece en la Administración General del Estado

UGT ha ganado las elecciones sindicales entre el personal laboral de la AGE, creciendo en 41 representantes, hasta el 31,27%.

Con lo que respecta al **personal funcionario, UGT es el sindicato que más crece** pasando de 229 representantes en 2015 a 371 en 2019.

Porcentualmente, incrementamos nuestra representación más del 50%, pasando del 14,48% al 22,26%.

Es de resaltar el resultado cosechado en **Instituciones Penitenciarias**, donde **UGT ha incrementado un 330% sus votos** con respecto a las anteriores elecciones, alcanzando así la condición de primera fuerza sindical en el colectivo.

	UGT		CCOO		CSIF		OTROS	
	2015	2019	2015	2019	2015	2019	2015	2019
PERSONAL LABORAL	292	333	315	313	260	266	195	153
	27,50%	31,27%	29,66%	29,39%	24,76%	24,98%	18,36%	14,37%
PERSONAL FUNCIONARIO	229	371	285	346	455	501	613	449
	14,48%	22,26%	18,02%	20,76%	28,76%	30,05%	38,75%	26,93%
TOTAL AGE	521	704	600	659	715	767	808	602
	19,70%	25,77%	22,69%	24,12%	27,04%	28,07%	30,56%	22,04%

UGT ha trabajado para reducir la desigualdad dentro de la Administración General del Estado, y entre trabajadoras y trabajadores de la AGE y los de otras Administraciones.

Durante los **dos primeros años** el anterior **Gobierno** se mostró continuista con el mantenimiento de los recortes en materia retributiva y de los derechos de los y las EEPPs. Ante esta situación la **FeSP-UGT pasó a la ofensiva** (campañas, movilizaciones, denuncias, etc) y como consecuencia forzamos el Gobierno a una rectificación **recuperando la paga extra** de Diciembre de 2012 así como los **“canosos y moscosos”** adicionales vinculados a la antigüedad.

Pero fue **a partir de 2017** cuando conseguimos el **I Acuerdo por el Empleo** en las AAPPs, que nos permitió posteriormente firmar tres acuerdos consecutivos de OEP (2017, 2018, 2019) que han supuesto la reversión de la tendencia negativa y, en definitiva, van a permitir la creación neta de empleo en la AGE y una promoción interna sin parangón en la última década.

En Marzo de **2018 UGT** suscribió el **II Acuerdo** para la Mejora del Empleo y las Condiciones de Trabajo a través del cual **nuestros salarios crecerán** en el trienio 2018 - 2020 entre un 6,1% y un 8,79% en función de la marcha de la economía, permitiéndonos así iniciar la recuperación del poder adquisitivo perdido durante la crisis.

En Junio de 2018 llegó el Gobierno socialista y con él una época de fructífera negociación colectiva:

- **100% de retribuciones** en la AGE en situación de IT. (Julio 2018)
- Acuerdo de **Movilidad** del **Personal Funcionario** en la AGE. (Octubre 2018)
- Acuerdos de Igualdad y Conciliación (Bolsa de horas y Permiso de Paternidad). (octubre 2018)
- Acuerdo de **Fondos Adicionales** (2018 - 2020) (Marzo 2019)
- **IV Convenio Único** del Personal Laboral. (Marzo 2019)

Continuar recuperando y consolidando derechos

LEY FUNCIÓN PÚBLICA DE LA AGE

- **Carrera Profesional Horizontal**
- Formación Permanente y Promoción
- Clasificación – Grupo B. Revisión de las RPTs
- Regulación libre designación y comisiones de servicio
- Transparencia y ética pública

SALARIOS

- **Paliar la brecha salarial** con otras Administraciones
- **Corregir desigualdades** dentro de la AGE
- Pagas extras PF 100% y dignificación de trienios
- Productividad transparente y objetiva
- + Acción Social y actualización e igualación de dietas

EMPLEO

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

DERECHOS

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

UGT CONSIGUE QUE LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL ACUERDO DE FONDOS ADICIONALES FIJE UN CALENDARIO DE APLICACIÓN

Reunión de la Comisión de Seguimiento del Acuerdo sobre aplicación de Fondos Adicionales integrada por la Administración y los sindicatos **UGT**, **CCOO** y **USO**. Se analizó el grado de desarrollo del Acuerdo:

MEDIDAS EJECUTADAS:

- Medida 1: Retribuciones **laborales**, incremento lineal (280 €) aprobada en CECIR 30/05/19.
- Medida 2: **Grupo E**, determinación del mínimo de C. Destino (nivel 13) y de C. Específico, 4.000,50€ (30 de Julio).
- Medida 5: Específico puestos de trabajo en servicios de **PRL** y puestos con clave EPD (297'55€), aprobada en CECIR 30/05/19 y 30/07/19.
- Medida 4: Reclasificación al **nivel 17** de C. Destino del personal funcionario de carrera e interino de Subgrupos C1 y C2 en oficinas de **prestación directa** y específica de **servicios a la ciudadanía** durante dos años o más, ya aprobada en CECIR 03/10/2019.
 - Puestos de las Oficinas de extranjería, o que presten servicios de atención a extranjeros en otras Unidades de las Delegaciones o Subdelegaciones del Gobierno.
 - Puestos de las Oficinas de Prestaciones, o de Empleo y Prestaciones, dependientes del Servicio Público de Empleo Estatal.
 - Puestos Periféricos de MUFACE y MUGEJU.
 - Puestos de Gerencias Catastrales.
 - Puestos de los Servicios Periféricos de la Dirección General de la Policía y de la Guardia Civil, así como de la Comisaría General de Documentación y Extranjería.
 - Puestos de la Jefatura Central de Tráfico.

Medida 2: **Ordenación y equiparación C. Destino y C. Específico para Subgrupos C2 y C1**, prevista aprobación en CECIR en **octubre**, y **A2 y A1**, prevista aprobación en CECIR en **noviembre** 2019.

SUBGRUPO	COMPLEMENTO DE DESTINO MÍNIMO	COMPLEMENTO ESPECÍFICO MÍNIMO
C2	14	4.152'80
C1	16	4.152'80
A2	20	4.425'12
A1	24	4.425'12

Medida 3: **Ordenación de las tablas de tramos de C. Específico** desde el nivel de C. Destino 13 en adelante. Se elevarán las cuantías de complemento específico de todos aquellos efectivos cuyos complementos específicos se encuentren entre dos tramos, hasta el límite superior de ellos. Las tablas de tramos de complementos específicos que resulten de esta medida, serán las que se acuerden en el ámbito de la Comisión de Seguimiento. Prevista aprobación en CECIR en **diciembre** 2019 de los tramos que se ejecutarían con cargo a los Fondos Adicionales de los años 2018 (434.662,20€) y 2019 (1.507.820.46€).

Posteriormente habrá que negociar lo correspondiente a los **PGE de 2020** (0,30% de la Masa Salarial, aproximadamente 22-24 millones de €) para acabar de desarrollar la Medida 3. Con ello se pretende lograr la ordenación de las cuantías de complementos específicos y **favorecer el establecimiento de la carrera horizontal del personal funcionario** y el desarrollo de las medidas:

7.- RETRIBUCIONES COMPLEMENTARIAS EN EL MARCO DEL IVCÚ

8.- *ELEVACIÓN NIVELES MÍNIMOS ÁMBITOS SALUD E INGENIERIA*

9.- *RECLASIFICACIÓN N17 PRESTACIÓN DE SERVICIOS A LA CIUDADANIA EN SEGURIDAD SOCIAL.*

10.- *ATENCIÓN AL PÚBLICO EN LENGUAS COOFICIALES*

La **planificación** en el empleo público permite establecer un **sistema racional** para que la AGE esté en condiciones de indicar el número de empleadas y empleados públicos de que dispone, el que necesita y las cualificaciones que deben poseer. Dicha planificación debe ajustar de manera previsora, a un coste razonable y en coordinación con los criterios de política económica, el personal disponible a las necesidades de la AGE.

Los objetivos fiscales de la **crisis** económica obligaron a recortar el gasto público **desde** el año **2008**. En el sector de la AGE dichos **recortes** trajeron consigo un continuo endurecimiento en las Leyes de Presupuestos de la tasa de reposición de efectivos, que culminó con la congelación de la Oferta de Empleo Público y contribuyó al envejecimiento progresivo de las empleadas y empleados públicos y al **déficit de personal** en el que nos encontramos en la actualidad.

ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	Enero 2010	Enero 2019	Variación
Ministerios y OO.AA. y Áreas vinculadas	223.449	180.079	-43.370
Ministerios y OO.AA	133.776	100.052	-33.724
Docencia no Universitaria	7.387	6.889	-498
Centros Penitenciarios	22.581	22.374	-207
Seguridad Social	30.462	24.630	-6.012
Patrimonio Nacional	1.435	1.211	-224
Agencia Estatal Administración Tributaria	27.808	24.923	-2.885
Agencias Estatales (Ley 28/2006)	15.095	13.804	-1.291
Otros	2.608	3.693	+1.085
TOTAL	241.152	197.576	-43.576

OBJETIVO:
PALIAR EL DÉFICIT DE EFECTIVOS

No es cierta la recurrida crítica de sobredimensión en los recursos humanos de la AGE. **España está entre los cinco países de Europa con menos empleo público** porcentualmente. Según datos del Registro Central de Personal facilitados por Función Pública contamos con un empleo público equivalente al 17% sobre el empleo total. El personal de la Administración Pública Estatal supone menos de la cuarta parte de empleados públicos (la AGE en sentido estricto, supone únicamente el 8,30% del total).

Otro **problema** importante, que UGT siempre ha destacado, es el **envejecimiento** paulatino de las plantillas en la AGE. La variación de intervalo de edad en los efectivos, en el periodo Enero 2010 – Enero 2019 que se observa en el siguiente cuadro, no precisa de ningún comentario para evidenciar el progresivo envejecimiento de las plantillas de la AGE.

ADMÓN. GRAL. DEL ESTADO	Enero 2010	Enero 2019
< 30	5.989	2.007
30-39	33.493	15.131
40-49	85.598	40.585
50-59	76.755	90.099
60-64	18.894	28.760
65 Y +	2.720	3.497
TOTAL Ministerios y OO.AA.	223.449	180.079

UGT propone un Plan de Ordenación de Recursos Humanos para paliar tanto el déficit de efectivos como el envejecimiento de las plantillas de la Administración General de Estado.

También apostamos por la supresión de la tasa de reposición, por la agilización de los procesos selectivos, por una planificación plurianual de la política de RR.HH. y por la acotación de las externalizaciones.

UGT exige que el modelo del Concurso Abierto y Permanente tiene que ser:

- **Cuatro resoluciones al Año.**
- **Plazas publicadas en la INTERNET** del Portal Funciona, que se puedan consultar desde cualquier dispositivo durante un tiempo prolongado en cada trimestre.
- **Puntuación** máxima de 100 puntos a distribuir entre **antigüedad y méritos profesionales**, y puntuaciones adicionales:
 - ◊ Lengua cooficial (si procede), traslado obligatorio (apartado 2.c Art. 36), mismo grupo, familia profesional y/o misma especialidad (apartado 2.b Art. 36).
 - ◊ **UGT** entiende que debe incluirse, además, en cumplimiento del artículo 6 del Convenio, puntuación adicional sobre **conciliación**, que la Administración no contempla en su propuesta; tal y como ya se venía considerando en los anteriores procesos de traslados, mandata la normativa y se contempla en los concursos de funcionarios.
- **Vacantes a convocar**, imprescindibles para **UGT**:
 - ◊ Todas las plazas ocupadas en adscripción temporal (art 32.4 del IICU) .
 - ◊ Todas las plazas ocupadas en adscripción provisional (art 57 del IICU).
 - ◊ De las vacantes contempladas en las RPT (vacantes puras), un número no inferior al 90%, por departamento.

En resumen, **UGT** mantiene las propuestas presentadas conjuntamente con CCOO en relación con el peso de la antigüedad del 60% sobre el 40% de los méritos profesionales sobre un total de 100 puntos, **máximo número de plazas vacantes a convocar**, garantía de funcionamiento del proceso en el Portal FUNCIONA y, sobre todo, rapidez en la convocatoria porque el personal del convenio está esperando la puesta en marcha de este procedimiento de movilidad del IVCÚ.



UGT EXIGE EL ENCUADRAMIENTO DEL PERSONAL EN EL IV CÚ, LA ACTUALIZACIÓN DE NÓMINAS Y EL COBRO DE ATRASOS DE MANERA INMEDIATA

UGT continúa exigiendo sistemáticamente, la necesidad de acabar, los trabajos de revisión de los datos que Función Pública facilita al Grupo de Encuadramiento.

El Encuadramiento es la adecuación de los grupos profesionales del III CÚ a la nueva Clasificación establecida en el IV CÚ. Esto **ofrece muy pocas dudas** y, sin embargo, está suponiendo un retraso inaceptable en la aplicación del IV Convenio puesto que, como hemos dicho en otras ocasiones, es el aspecto sobre el que pivota el mismo.

Independientemente de si un puesto de trabajo debe estar encuadrado en el **Anexo I** o en el **Anexo II**, no debe generar dificultades a la hora de confeccionar y actualizar las nóminas de los trabajadores/as, debe ser un **proceso automático e idéntico** en ambos casos.

Para hacer efectiva la actualización de las nóminas y percibir los atrasos correspondientes, no es necesaria la adscripción de especialidad. Puesto que **no hay diferencias salariales entre especialidades de un mismo grupo**.

La única “dificultad”, es la identificación del personal del Anexo V, a las que, además del salario base, habría que añadir el Complemento de encuadramiento.

Es una cuestión de falta de voluntad por parte de la Administración

LA ADMINISTRACIÓN DEBE ACTUALIZAR LOS SALARIOS DE UNA VEZ POR TODAS. LOS TRABAJADORES/AS TIENEN QUE PERCIBIR LAS RETRIBUCIONES, QUE POR DERECHO, LES CORRESPONDEN DESDE EL 1 DE ENERO DE 2019.

UGT ha anunciado, en su intervención **en el Consejo General** del INSS del pasado 26 de septiembre, la posible movilización de los trabajadores de la Seguridad Social a fin de reivindicar las medidas que eviten el inminente colapso de la gestión que amenaza a este servicio.

Este Consejo, que es el órgano de participación de los trabajadores, empresarios y Administración Pública en el control y vigilancia de la gestión de la Seguridad Social, no es la primera vez que recibe la **denuncia de UGT** en cuanto al deterioro del servicio por consecuencia de la **falta de reposición de los efectivos perdidos**, la caduca ordenación de los mismos y la elevada media de edad de los que restan, que son los que con su sobreesfuerzo están manteniendo una gestión en estado crítico, si bien, en esta ocasión y según consta en el acta de este órgano, **UGT ha anunciado la movilización** como el último recurso **para prevenir las consecuencias del abandono** al que se ha sometido durante décadas a la que fuera una administración modélica.

Durante más de dos décadas hemos sido testigos de cómo sucesivos Gobiernos y Partidos Políticos han reconocido pública y formalmente la **necesidad de reestructuración del sistema** de Seguridad Social. Los Pactos de Toledo, los informes de la Comisión para la Reforma de las Administraciones Públicas (CORA), la disposición adicional séptima de la Ley 27/20117, de 1 de agosto, sobre actualización, adecuación y modernización del sistema de Seguridad Social, y más recientemente y durante la actual legislatura, los acuerdos alcanzados en la Mesa Delegada de la Seguridad Social suscritos por el Subsecretario y Secretario de Estado de este ámbito así lo acreditan.

POR LA REPOSICIÓN DE EFECTIVOS Y LA REESTRUCTURACIÓN DEL SISTEMA

No obstante, y a lo largo de más de veinte años, **no se ha dado un solo paso** en la dirección de la tan reconocida necesidad. Lo que ha tenido por **consecuencia una pérdida masiva de plantilla**, la pérdida del ahorro que hubiera producido la reorganización del sistema, la falta de adecuación de la ordenación de los efectivos en relación a la modernización y los nuevos procedimientos de gestión, y el envejecimiento de la plantilla restante cuya media de edad sobrepasa los 55 años.

Desde **UGT** hemos puesto en evidencia los indicadores de la **asfixia en la que se encuentra el sistema** y la desidia política que lo sostiene, no restando más medio a nuestro alcance para salvar un servicio público esencial que la movilización que anunciamos de no obtener medidas que lo remedien.



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

El **objetivo de iniciar la recuperación del poder adquisitivo perdido** durante la crisis se ha alcanzado durante los dos primeros años de vigencia y aplicación del Acuerdo:

AÑO	IPC	SUBIDA MEDIA	RECUPERACIÓN
2018	1%	1,95%	0,95%
2019	0,2%	2,75%	2,55%

En el año 2020 la subida media puede oscilar entre un 2,30% y un 3,85% mientras la previsión del IPC es del 0,9%. En consecuencia la **recuperación** estará al **final** previsiblemente por encima del **5%**.

AHORA, NOSOTROS

La UGT es una organización 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 los trabajadores combinando la acción y la negociación.

La Federación de empleadas y empleados de los Servicios Públicos de UGT (FeSP-UGT), 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 el Gabinete Jurídico.

ADEMÁS:

- 1 Desde el momento que te afilias a FeSP-UGT con el pago de tu 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.

Mas información en <https://www.fespugt.es/>

AHORA, NOSOTRAS



**LA UNIÓN
NOS HACE
FUERTES**

<http://www.ugt.es>