



Federación  
Atención a la  
Ciudadanía



**7º Congreso**

21, 22 y 23 noviembre de 2023  
Palma de Mallorca



UNIÓN SINDICAL OBRERA  
[www.facuso.es](http://www.facuso.es)



# INFORME DE GESTIÓN

**SOLO SINDICALISTAS,  
SIEMPRE INDEPENDIENTES**

## INFORME DE GESTIÓN

### Introducción.

Durante estos cuatro años, hemos atravesado un periodo muy complicado en España, Europa y resto del mundo, con una pandemia que ha afectado a cientos de millones de personas en todos los continentes, que ha supuesto un cambio en la vida de las personas, que todavía hoy perdura.

Esta pandemia mundial ha puesto en tensión máxima a todos los servicios públicos mundiales, y por supuesto, también en España. Desde la FAC-USO debemos agradecer a todos nuestros compañeros y compañeras de los ámbitos más expuestos y tensionados, como la sanidad, sociosanitarios, servicios de seguridad locales, servicios esenciales de los Ayuntamientos y Comunidades Autónomas, y los de atención al ciudadano de la AGE, el gran trabajo que han realizado en este periodo tan complejo y peligroso para la salud del conjunto de la ciudadanía. Es un orgullo representar a una Federación que tanto ha dado, en estos momentos de riesgo para el conjunto de la sociedad.

Esta situación nos llevó a realizar nuestro primer Consejo Federal de forma telemática, que se celebró en diciembre de 2020.

Durante este periodo también tuvimos que adaptar nuestra Comisión Ejecutiva, ya que nuestra compañera Lourdes Pedrazuela, fue elegida Sec. de Formación Confederal en el 12º Congreso Confederal, por lo que el 21 de junio de 2022, se celebró un Consejo Extraordinario, de forma telemática, donde con un solo punto del día, se aprobó por unanimidad nombrar a Sergio Ceca, Secretario de Formación, y a Javier Toro, Secretario de Acción Sindical, según establece el Artículo 27, punto C de nuestros Estatutos Federales vigentes en ese momento.

Debemos destacar, como veremos dentro del informe, el imparable crecimiento afiliativo, que, sostenido en el tiempo, nos ha llevado a una cifra récord de afiliados durante toda la historia de la Federación. Y que, además, ha supuesto el 64% del incremento afiliativo en el conjunto de la USO en estos cuatros años. Todo un éxito, que podemos achacar a las decisiones que tomó la Federación en su momento, apostando por herramientas formativas gratuitas para el conjunto de la afiliación de la FAC-USO. Esto, junto con algunas campañas de apoyo a trabajadores en precarios, como es el fraude de ley en las AAPP, ha supuesto ese crecimiento afiliativo tan importante.

En este informe de Gestión, también incluiremos nuestro desarrollo electoral y organizativo.

Palma, a 21 de noviembre de 2023



## Situación General de los Servicios Públicos

Estos cuatro años, como decíamos en la introducción, han supuesto un duro examen de los servicios públicos, no solo a nivel español, también a nivel mundial. La pandemia ha hecho estragos en la población mundial, pero sobre todo ha castigado duramente a una generación de personas con edad avanzada, que ha supuesto la pérdida de muchos de nuestros seres queridos.

La pandemia del coronavirus Covid-19, afectó seriamente a las Administraciones Públicas, ya que fueron estas, las que más presión tuvieron durante esos largos meses. Comenzando por el sector sanitario, sometido a intensas jornadas de trabajo y con material insuficiente, lo que fue motivo de muchas denuncias no solo públicas, también ante las inspecciones de trabajo y con demandas ante los Juzgados.

Denunciamos y así lo hicimos en todos los ámbitos y territorios, el descontrol ante la enorme presión sanitaria que provocó el Covid-19, y la falta de previsión en cuanto a equipamientos básicos, como fueron las EPI's.

Desde la FAC-USO a nivel territorial, local y sectorial, se hicieron múltiples denuncias a las Inspecciones de trabajo e incluso a los Juzgados, poniendo en evidencia esta situación.

Todas las Administraciones sin coordinación, ni control, se lanzaron a la compra de materiales, muchas veces sin homologación o defectuosos, lo que supuso la visualización de una especie de "mercado persa", que solo atendía al mejor postor.

Esta pandemia, ha puesto en evidencia la descoordinación en todos los ámbitos: El Gobierno central frente a las CCAA, entre ellas mismas, entre los países miembros de la Unión Europea, etc.

Nuestra sociedad no estaba preparada para una situación, que no se producía desde hacía más de 100 años, la última fue la llamada "gripe española", que también afectó a toda la población mundial y supuso millones de muertos, aunque el crecimiento de contagios fue más lento que ahora, que vivimos en un mundo globalizado y con comunicaciones y desplazamientos muy rápidos.

Se ha puesto en evidencia que nuestra sanidad y la de la mayoría de los países, no estaba preparada para esta situación.

El personal sanitario se estresó por su ingente trabajo, sus guardias eternas, su falta de material básico, su falta de personal y a pesar de todo esto, debemos resaltar su excelente trabajo, las Administraciones no lo han reconocido de forma adecuada: ni regularizaron contratos precarios, ni se buscó la fijeza de los trabajadores en fraude



de ley, ni pagas extras, ni ampliación de plazas. Todo un derroche de “buena gestión” de nuestros gestores políticos, da igual del color que tengan.

Esta situación también provocó, una inmersión obligatoria y super rápida, en el teletrabajo de nuestras Administraciones, que han tenido que tuvieron que reaccionar de forma urgente para no bloquear toda la atención a los ciudadanos.

Este sistema nuevo para las AAPP ha supuesto que miles de trabajadores realizasen su trabajo desde casa, sin medios facilitados por las AAPP, pero en casi todos los casos con más que buena voluntad y vocación de ayudar a la ciudadanía.

El teletrabajo también supuso, nuevos problemas que creíamos superados: horarios desproporcionados, descontrol de la salud laboral (sillas inadecuadas, material anticuado, sistema de acceso a las aplicaciones poco seguros, etc.).

Otros colectivos de esta Federación tuvieron que seguir haciendo las mismas labores diarias, no queremos dejarnos ninguna, pero entre otras podemos citar las siguientes: policía local, bomberos, servicios de limpieza, asistencia a domicilio, juzgados, servicios municipales variados, empresas públicas, etc.

Debemos hacer un recordatorio a los miles de muertos que esta pandemia ha dejado en España, muchos de ellos personas de colectivos ubicados en esta Federación, ya sean personal sanitario o de otros ámbitos que han seguido trabajando a pesar de la grave situación que hemos padecido en la parte más álgida de la pandemia. Por no hablar de todas aquellas personas que murieron, han sido o están afectadas con secuelas de este Covid-19, enfermedad que no ha respetado ni edades, ni situaciones personales (ya sean trabajadores o jubilados).

A partir de esta experiencia, debemos reivindicar de forma urgente y sistemática, que los servicios públicos deben estar preparados también para estas situaciones, NO podemos seguir con recortes, con contratos precarios en ámbitos tan sensibles como la sanidad, y que las OPE´s están para convocarlas al 100% de sus vacantes.

Lo cierto es que en poco tiempo (seis meses), se obtuvieron unas vacunas efectivas, con todas sus limitaciones y contraindicaciones en algunos casos, pero efectivas en porcentajes muy altos (<90%). Esto es un hito en la historia de las vacunas y medicina en general, ya que las vacunas tardan años en estar operativas para la población mundial, aunque es cierto que no hay un historial completo del ciclo de estas nuevas vacunas, que se podrá tener con el paso del tiempo.

La pandemia se resolvió, o se pudo paliar gracias a las vacunaciones masivas, debemos hacer hincapié el excelente trabajo de los servicios públicos y especialmente del colectivo sanitario. En todas las Comunidades se habilitaron sitios especiales de vacunación, donde el personal sanitario se dedicó a fondo a la vacunación, consiguiendo cifras récord en número de vacunados diarios.



España fue el país con mayor número de vacunados en tiempo récord, pasando de un alto número de contagiados diarios, al menor en poco tiempo, gracias a las vacunaciones.

Toda esta batalla contra el Covid-19, no se hubiera podido conseguir, sin la implicación de los profesionales del ámbito sanitario y el apoyo de todos los trabajadores de los servicios públicos implicados.

### **Campañas sobre Fraude de Ley en las AAPP:**

Desde la FAC-USO, se inició una campaña con el objetivo de acabar con el Fraude de Ley en las AAPP, y evitar que los compañer@s en esa situación, fueran “desplumados” económicamente mediante reclamaciones y demandas judiciales que están presentando bufetes de abogados con un coste desorbitado.

Desde esta Federación, solo solicitamos la afiliación al sindicato, creíamos y seguimos creyendo, que es nuestro deber como sindicato, dar cobertura a esta grave situación que no han generado los trabajadores, pero que después de muchos años en esta situación, siguen con sus puestos de trabajo en el aire.

La estabilización firmada por los tres sindicatos, CCOO-UGT-CSIF, no persigue acabar con esta situación, solo saca a oposición esas plazas, pero se olvida de sus ocupantes actuales, muchos de ellos con casi toda su vida profesional en esa situación. El problema no son las plazas, eran las situaciones personales, y cuando eso lo olvidamos, no acabamos con el problema.

Este acuerdo les lleva inexorablemente, a presentarse a una oposición en desigualdad de condiciones, ya que tienen que prepararlas estando trabajando, cuando muchos opositores llegan con una preparación en full-time, lo que es una competencia muy desigual. Y sobre todo, que después de muchos años (algunos más de 25 años en esa situación), resulta totalmente injusto.

Desde FAC-USO, hicimos multitud de escritos y propuestas a los partidos políticos y Gobierno, solicitando una solución a través del TREBEP, ya que creemos que hay herramientas suficientes para solventar esta solución, que la propia UE considera inaceptable, y que propone en sus Sentencias por la vía del TJUE, que considere a este personal fijo. En este punto, es donde el Gobierno y las AAPP españolas, no quieren buscar la solución directa a las personas, solo a los puestos. Es cierto también, que algunas Administraciones Autonómicas y Locales, están en la búsqueda de soluciones personales, que es lo que demandamos ante esta situación tan injusta, en la que la responsabilidad debe recaer en las Administraciones que son las que han generado este Fraude de Ley.

En el ámbito político, nos hemos dirigido a todos los Diputados del Congreso y Senadores, solicitando por escrito lo siguiente:



*Estimad@ Diputad@*

*El motivo de la presente carta es la búsqueda de soluciones para el conjunto de empleados públicos que se encuentran en situación irregular desde hace años, lo que se considera por diversos tribunales, incluido el TJUE, como fraude de ley.*

*La situación que se produce en el conjunto de las AAPP viene motivada por la falta de Oferta de Empleo Público en los últimos 25 años, para cubrir el 100% de las vacantes por bajas, sobre todo por jubilaciones.*

*La congelación de las Ofertas de Empleo Público o reposiciones de efectivos mínimos (nunca por encima del 15%), se han hecho en base a un supuesto ahorro económico anual en los Presupuestos.*

*Este ahorro a corto plazo ha supuesto que con el paso de los años se ha provocado un caos total en la normalidad laboral de los trabajadores y su relación con las Administraciones Publicas.*

*Esta situación generó la necesidad urgente, de cubrir puestos imprescindibles para el mantenimiento de los Servicios Públicos, como por ejemplo la sanidad, educación, prestaciones (desempleo, seguridad social, DNI, seguridad, atención al ciudadano, etc.) que han tenido que ser cubiertos por personal temporal o interino.*

*La relación laboral de todo este personal se ha ido prorrogando con el paso del tiempo, sin cumplir los requisitos legales en cuanto a la forma de acceso a las AAPP, sin cumplir lo dispuesto en el TREBEP (Estatuto Básico del Empleado Publico) en su artículo 78, que indica como debe ser el procedimiento de acceso del personal funcionario, que se debe proveer mediante procedimientos basados en los principios de igualdad, merito, capacidad y publicidad. Esta sería la forma normalizada, si se hubieran hecho las convocatorias de empleo público de forma normalizada cada año.*

*Y precisamente, por esa falta de convocatorias anuales, se han aplicado formulas de contratación que han supuesto vulnerar la legalidad, convirtiendo un sistema que tendría que ser una excepción en las contrataciones de las AAPP en una forma habitual de contratación en Fraude de Ley.*

*Como son los nombramientos de funcionarios interinos, que se deben realizar por razones expresamente justificadas de necesidad y urgencia.*

*O contrataciones de personal laboral, sin los debidos controles y sin cumplir los objetivos marcados por el mismo contrato, encadenado contratos en muchos casos, con el mismo fin.*

*Actualmente tenemos en España, entre otras, las siguientes situaciones administrativas mantenidas en el tiempo, que se consideran irregulares por los Tribunales de Justicia de la Unión Europea (TJUE):*

- Funcionarios y Estatutarios interinos, mantenidos durante años.*
- Laborales indefinidos, no fijos, por Sentencia o Acuerdo.*
- Laborales temporales y eventuales, en Fraude de Ley.*



- Laborales con contratos por Obra y Servicio determinado, pero indefinidos*
- Abuso en la concatenación de contratos, violando directivas europeas.*

**Situaciones que se han ido resolviendo por los Tribunales Europeos y Directivas de la UE.**

- No discriminación, sin motivación y causa justificada, en las condiciones de trabajo entre temporales y fijos.*
- Reconocimiento del derecho a percibir trienios (antigüedad) del personal interino.*
- Obligación de que haya tantos puestos fijos, como puestos de trabajo que debe haber en las plantillas.*
- El personal interino solo debe hacer sustituciones extraordinarias.*
- Prohibición del abuso y del Fraude de Ley en la contratación temporal sucesiva, estableciendo sanciones a los Estados miembros que así lo hagan.*
- El TJUE ha sentenciado que las sanciones a los Estados que utilicen el Fraude de Ley en la contratación de los empleados públicos tienen que ser efectivas, proporcionales y sobre todo, disuasorias.*

*Ni España, ni Portugal han cumplido las Directivas Europeas en esta materia.*

*El Tribunal Europeo, establece que, si los Estados no establecen medidas disuasorias contra la contratación temporal fraudulenta se debe imponer como sanción la transformación de la relación laboral temporal en fija.*

*El TJUE declaró contraria al Derecho de la Unión la Ley 55/2003, de 16 de diciembre, del Estatuto Marco del Personal Estatutario de los Servicios de Salud, que permite la renovación de nombramientos temporales de personal sanitario para atender necesidades permanentes del servicio, ya que sólo puede estar justificado para atender necesidades temporales.*

*La Sentencia "declara que la norma española, al permitir la renovación de nombramientos de duración determinada para cubrir necesidades permanentes y estables, a pesar de que existe un déficit estructural de puestos de personal fijo, infringe el acuerdo marco" sobre trabajos de duración determinada.*

*La Sentencia de 9 de julio de 2015, se establece que el personal eventual de la Administración Pública tiene derecho a percibir los trienios que reciben los funcionarios de carrera, siempre que se encuentre en condiciones comparables con las que hacen acreedor del cobro de este complemento salarial.*

*Porque la eventualidad y la interinidad en el empleo deben ser la excepción, y la fijeza en el mismo, la regla*



*Desde USO, creemos que recientes Sentencias del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (T.J.U.E.) y de diversos Juzgados de lo Social, de lo Contencioso Administrativo, y Salas del Tribunal Superior de Justicia de varias Comunidades Autónomas (T.S.J.) que acogen esta doctrina, ponen de manifiesto la discriminación que se está dando en España en los contratos o nombramientos administrativos de trabajadores/as temporales/estructurales, interinos, e indefinidos no fijos, respecto de los trabajadores fijos.*

*Estas Sentencias evidencian la realidad que supone este tipo de contratación fraudulenta y precaria, que se da con muchísima frecuencia en el Empleo Público. Y que el uso y abuso que, de estas figuras contractuales se hace por las Administraciones y Empresas Públicas, es un evidente Fraude de Ley. Lo que acarrea la manifiesta precariedad en el Empleo de cientos de miles de Trabajadores/as.*

*Se están imponiendo como solución “chapuza”, Procesos de Estabilización y Consolidación en Ofertas de Empleo Público más rimbombantes que reales, que no son otra cosa que someter a los citados trabajadores a nuevos Procesos Selectivos, con riesgo severo de “quedarse en la calle”, a pesar de llevar muchos años desarrollando su trabajo en las AAPP.*

*Ya hay Sentencias de los Tribunales, que determinan que el desarrollo durante años del trabajo realizado por el personal interino y eventual supone que el mérito y la capacidad la tienen sobradamente reconocida, por lo cual, sería mas justo y adecuado a las Directivas Europeas y Sentencias, del TJUE, la conversión de sus puestos de interinos y/o temporales en fijos, mediante la convocatoria de un concurso de méritos extraordinario.*

*Creemos que es necesario buscar una solución general para esos trabajadores nombrados y/o contratados en fraude de ley, y que suponen casi 700.000 del total de empleados públicos, que se encuentran con un contrato o nombramiento temporal / estructural o interino, así como todos aquellos empleados públicos que en su día obtuvieron la declaración por Sentencia o Acuerdo de trabajador “indefinido NO fijo. El objetivo es conseguir la declaración fijeza.*

*Ante todos estos problemas derivados de la contratación temporal y precaria muchas veces en fraude de Ley, **PROPONEMOS LAS SIGUIENTES SOLUCIONES:***

- ⇒ **Aplicar el artículo 61, punto 6 del TREBEP, para el personal funcionario interino, mediante un Concurso Excepcional de Méritos, que se establecerá por Ley, para conseguir su fijeza.***
- ⇒ **Aplicar el artículo 61, punto 7 del TREBEP, para el personal laboral Indefinido No fijo, temporal y/o eventual con contratos en fraude de Ley, mediante un Concurso de valoración de méritos, tal como establece el citado artículo, para que sean considerados a todos los efectos personal laboral fijo.***

*Por todo lo expuesto me dirijo a usted, haciéndole participe del presente escrito, **solicitando que sus gestiones deriven en la aprobación de una Ley por vía legislativa, para que podamos dar una salida digna a estos cientos de miles de trabajadores en fraude de ley.***

*No podemos estar de acuerdo con procesos de consolidación que solo hablan de plazas, cuando el problema son las personas que ocupan esos puestos y que después de muchos años (alguno de ellos, con mas de 20 años de trabajo continuado), se vean en la calle.*



*Los procesos de estabilización se olvidan de los trabajadores, que han demostrado su merito y capacidad para ocupar dichas plazas con su trabajo diario. Cuestión esta ultima muy importante, ya que algunos Tribunales están reconociendo precisamente eso, que cumplen esos requisitos que se solicita en las pruebas de acceso a las Administraciones.*

*A la espera de su respuesta, quedo a su disposición para cualquier aclaración y/o ampliación sobre los temas expuestos, mediante una reunión en la que podamos ampliar los problemas de ese colectivo tan importante en el conjunto de las Administraciones Públicas y buscar soluciones urgentes.*

*Reciba un cordial saludo.*

*En Madrid, a 24 de mayo de 2021*

*Fdo.: Luis Deleito de los Reyes*

*Secretario General*



La consecuencia de estos correos al conjunto del Congreso y del Senado, han sido varias reuniones con diversos Grupos Políticos (Ciudadanos, PP, PSOE y PAR), donde se expuso la situación y explicamos nuestras propuestas.

**El PAR y Ciudadanos** fueron los mas receptivos con las propuestas. **Partido Popular** derivaba la solución al ámbito Estatal, con una modificación dentro del marco del TREBEP sin concretar nada. **El PSOE**, aunque comprendía el problema, se escudaba en las propuestas que se hacían desde el Ministerio, sin apoyar nada en concreto.

Por escrito, se manifestó **Unidas Podemos** con un simple apoyo, sin mas aclaraciones. Igual que **Mas País**, a través de Iñigo Errejón, que manifestó apoyo y que la solución pasaba por una decisión política solamente con la que estarían de acuerdo, siempre que cumpliera lo que decía la Sentencia del TJUE.

El resto de los grupos Políticos, no contestaron a nuestras peticiones.

Escritos al Tribunal Supremo: También desde la FAC-USO, creíamos conveniente solicitar la suspensión de todos los procedimientos judiciales en cualquier instancia, hasta que las enmiendas fueran resueltas y aprobada la Ley, ya que puede variar de forma importante el sentido de las sentencias, una vez aprobada la Ley.

Por ese motivo, con fecha 5 de octubre, registramos en el Tribunal Supremo, escritos dirigidos a los Presidentes de la Sala 3º y 4º (Contencioso Administrativa y Social, respectivamente), incluimos el texto de los citados escritos:

**A/A PRESIDENTES DE SALA TERCERA DE LO CONTENCIOSO-ADMINISTRATIVO Y 4ª DE LO SOCIAL DEL TRIBUNAL SUPREMO**



**LUIS DELEITO DE LOS REYES**, con DNI 50.542.300-F, en su condición de Secretario General de la Federación de atención a la Ciudadanía de la Unión Sindical Obrera (FAC-USO) con domicilio en Madrid (28001), calle Príncipe de Vergara, 13, 7º, el cual se deja señalado a efecto de citaciones y notificaciones, ante la Sala Tercera y Cuarta del Tribunal Supremo comparezco, y como mejor proceda en Derecho **DIGO**:

1.- A día de la fecha, los diferentes Grupos Parlamentarios están tramitando la Iniciativa 121 / 63, mediante la fórmula de Proyecto de Ley de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público, procedente del Real Decreto-ley 14/2021, que con ese mismo nombre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el Empleo Público, fue convalidado el pasado 6 de Julio, pero con el compromiso de su tramitación como Proyecto de Ley.

2.- El pasado día 29 de Septiembre finalizó el plazo de presentación de enmiendas, habiéndose presentado un total de 182, por los diferentes Grupos Políticos, que con toda probabilidad cambiarán en mayor o menor medida el texto inicial del Real Decreto, aportando modificaciones que pueden, a la vista del contenido de las enmiendas, ser de gran calado, y sobre todo de suma importancia para el futuro de miles de Empleados Públicos que actualmente se encuentran en una situación de temporalidad e interinidad, en suma, de precariedad laboral.

3.- Del total de enmiendas presentadas, podemos encontrarnos con una serie de propuestas, que de ser incorporadas de forma total o parcial al texto definitivo de la Ley, supondría un cambio radical respecto de los derechos que les pudieran corresponder a los afectados, bien por que le permita consolidar su fijeza en unas condiciones que actualmente no tienen, bien porque le suponga una serie de derechos económicos que a día de la fecha le son negados.

4.- Así, a título de ejemplo, podemos citar una serie de las referidas enmiendas que, por su contenido, son significativas.

-**Esquerra Republicana de Catalunya**, en un documento firmado por los diputados Pilar Vallugera y Gabriel Rufián, establece en una enmienda adicional un concurso de méritos para los trabajadores laborales y funcionarios que han sufrido una situación de abuso como oferta de empleo público extraordinaria siguiendo el 61.6 del EBEP. No superar ese proceso selectivo generaría una indemnización de 45 días por año trabajado hasta un tope de 24 mensualidades. Actualmente esta indemnización no existe. En total 38 enmiendas.

-**Ciudadanos**, a través de su portavoz Edmundo Bal, plantea una solución diferente a la problemática para este colectivo. Así, para aquellos que llevan entre 3 y 10 años en situación de abuso, propone crear la figura legal de 'personal fijo a extinguir': mismos derechos que los funcionarios de carrera, pero sin adquirir tal condición. Respecto a los casos más graves de abuso, con más de diez años en situación irregular, proponen plantear un concurso de méritos restringido para que consigan la condición de funcionarios de carrera. En cuanto al tema económico proponen que los interinos en situación de abuso, los que lleven más de tres años, reciban una indemnización automática hasta que termine su situación de abuso que previsiblemente se podría equiparar a la del despido improcedente de 33 días por año, por 24 mensualidades.

-**Unidas Podemos**, ha presentado tres enmiendas, siguiendo con la [carta](#) que envió a la ministra María Jesús Montero. Una relacionada con la cuantía de las indemnizaciones que la eleva a 33 días por año por año de servicio sin perjuicio de otras indemnizaciones que pudiera plantearse. También habla de procesos selectivos donde se garantice los principios de capacidad mérito e igualdad, pero junto a ello plantea de forma excepcional el concurso de méritos de interinos en abuso en los cinco últimos años en lugar de los tres que antes defendían. Sobre para aquellos que no superen los procesos selectivos de 33 días por año trabajado con un máximo de 24 mensualidades.

-**Coalición Canaria** ha presentado 39 enmiendas, con modificaciones a todo el texto.



-**El Partido Socialista Obrero Español** ha presentado tres enmiendas, dos como mejoras técnicas y una adicional en la que mantiene los procesos selectivos y la **fase de concurso oposición** que señalaba el Real Decreto-Ley 14/2021.

-**El Partido Popular**, ha presentado 12 enmiendas al mismo proyecto de ley.

5.- Sin entrar en el contenido pormenorizado de las enmiendas, que no es el objeto de este escrito, lo que resulta más que evidente es que, tanto el texto actual del Real Decreto, o el definitivo que como Ley pueda resultar, con estimación o no de alguna de las citadas enmiendas, supone un cambio radical con relación a la situación actual de los trabajadores temporales e interinos en situación de fraude de ley o abusividad, que a día de la fecha se están viendo abocados a un despido o un cese sin ninguna opción de mantener su puesto de trabajo, o de obtener una indemnización compensatoria a tantos años de trabajo y dedicación, en posible fraude de ley.

Somos conscientes de que de la redacción final de la citada Ley depende en gran medida el futuro de todo el personal temporal e interino que pudiera encontrarse en situación de fraude de ley, o como le gusta denominar al Tribunal de Justicia de la Unión Europea, de abusividad.

Muchos Empleados Públicos podrían ir, de facto están perdiendo su empleo, tras haber sido contratadas de forma fraudulenta y abusiva, estando en esta situación muchos años, ya que se están viendo obligados a presentarse a procesos selectivos a la misma plaza que vienen desempeñando, y en las mismas condiciones que quienes nunca han trabajado para la Administración, con el riesgo de ser despedidos y/o cesados si no los superan.

6.- Esta Federación de atención a la Ciudadanía de la Unión Sindical Obrera (FAC-USO) ha constatado a través de diferentes denuncias realizadas por sus Secciones Sindicales de diferentes Administraciones y Provincias de España, de que de una forma un tanto precipitada, se están publicando tanto Ofertas de Empleo Público, como Convocatorias de diferentes Procesos de Consolidación y Estabilización que afectan directamente a Puestos de Trabajo ocupados en la actualidad por Personal Laboral Temporal y Funcionarios Interinos, la mayoría en una evidente situación de Fraude de Ley.

7.- Como Federación, desde luego, no estamos en contra de la materialización de las Ofertas de Empleo Público que permitan cubrir reglamentariamente los miles de vacantes que existen en las diferentes Administraciones Públicas, y que estos Procesos permitan a todos los Empleados Públicos la estabilidad, la movilidad y la promoción que durante muchos años le ha sido usurpada.

8.- No obstante, nos preocupa estas urgencias sobrevenidas de muchas administraciones por pretender solucionar, de prisa y corriendo, mediante un sistema de parcheo, que con toda probabilidad va a terminar en las Instancias Judiciales Españolas y Europeas, algo que es un mal endémico arraigado desde hace muchos años, por el mal hacer de esas mismas administraciones.

Y que esto se haga sin contar con un acuerdo y negociación amplia, con todas las partes implicadas, y justamente cuando la cuestión de fondo esta muy judicializada, pendientes de miles de resoluciones judiciales españolas y europeas, y en un proceso de tramitación legislativa, que posiblemente, sin ser la panacea, pudiera clarificar algunas cuestiones.

9.- Es evidente que esta Ley, si finalmente resulta aprobada, va a suponer, más allá de una posible solución a esta lacra para el futuro, un cambio radical en la situación anterior y actual de la mayoría de los trabajadores que actualmente se encuentran en una posible situación de fraude de ley. Y que posiblemente aporte soluciones, sino justas, si legales, a una situación de manifiesto fraude e ilegalidad.

Por ello nos preocupa en gran medida que un número importante de Empleados Públicos no puedan beneficiarse de las posibles bondades de esta Ley, al no serle aplicable sus preceptos, por el el solo accidente temporal de haber sido despedido o cesado con anterioridad a su entrada en vigor, y aún más cuando se detecta unas prisas desmedidas en algunas administraciones, por zanjar este asunto, antes de la entrada en vigor de la Ley.



El desenlace de los Procesos de Consolidación, Estabilización, Promoción, Traslados y Convocatorias referidas a OEP en las que se incluye plazas ocupadas por Personal Laboral Temporal y Funcionarios Interinos, puede suponer una de las mayores aberraciones e injusticias que, desde los Poderes Públicos se haya llevado a cabo en las últimas décadas, pues simplemente puede suponer que cientos de trabajadores sean despedidos y/o cesados, en muchos casos sin derecho a ningún tipo de compensación económica, cercenando derechos que puede que, en esa misma Ley que se esta tramitando, pudieran venir salvaguardados de alguna forma, creando una clara discriminación entre trabajadores y situaciones acaecidas antes de la Ley y después de la citada Ley.

**10.-** De hecho, actualmente ya se están dando cientos de despidos y ceses, que como es lógico terminarán judicializados, y a la espera de un posicionamiento de la Justicia Europea, que ya ha acordado en contra de la Administración Española en múltiples ocasiones.

**11.-** Por ese motivo nos dirigimos a ese Órgano Jurisdiccional para solicitarle con carácter urgente se acuerde la celebración de un Pleno para la aprobación de un Acuerdo de carácter no Jurisdiccional para la suspensión de todos los Procedimientos judiciales en curso promovidos por demandas de estabilización o fijeza por parte de empleados públicos con suspensión de la vista, hasta que finalice la tramitación de este proyecto de ley, toda vez que la normativa sobre la que debe fundamentarse la sentencia es precisamente la que está siendo objeto de tramitación parlamentaria.

**12-** Asimismo que en aquellos procedimientos judiciales en los que se haya solicitado como medida cautelar la suspensión de los Procesos de Consolidación, Estabilización, Promoción, Traslado y Convocatorias de OEP, que afecten al empleado público demandante, con relación a las plazas que estén ocupadas por trabajadores temporales y/o interinos se suspendan igualmente hasta que se termine la tramitación parlamentaria del referido Proyecto de Ley, así como su posterior desarrollo reglamentario y normativo.

**Solicitamos** que sean dadas las oportunas instrucciones para que los Órganos Jurisdiccionales inferiores, en aplicación de los Acuerdos de la Sala del Pleno del Tribunal Supremo, acuerden, cuando les sea pedido en tiempo y forma, la suspensión de los citados procedimientos judiciales y procesos de estabilización con relación a las referidas plazas mientras estén ocupadas por trabajadores temporales y/o interinos.

Es evidente que esta solicitud, además de coherente y justa, reduce drásticamente la judicialización de esta cuestión.

Es justicia que se pide en Madrid, a cuatro de octubre de 2021.

Fdo.: Luis Deleito de los Reyes  
Secretario General



Como respuesta a estos escritos, hemos recibido escrito del Presidente de la Sala 3ª, dando por recibido el escrito, con fecha 7 de octubre.

A fecha de hoy, NO se ha resuelto este asunto que afecta a cientos de miles de trabajadores en diversos ámbitos de la Administración, sobre todo en la Sanidad, así como en múltiples sectores de la AGE, Autonómica y Local.

También estamos a la espera, que una nueva sentencia del TJUE, pueda resolver de forma directa esta situación tan anómala e injusta para los trabajadores, ya que ellos no son culpables de esta situación generada por las propias Administraciones, que son las que han generado este Fraude de Ley.



A través del Servicio Jurídico de la FAC-USO, se han presentado cientos de demandas, de personal laboral y funcionario en todos los ámbitos judiciales, con excelentes resultados en el ámbito laboral y suma lentitud en el ámbito contencioso administrativo, lo que no nos permite evaluar su resultado.

### ***Salarios Públicos.***

Este es uno de los temas importantes que se han producido en este periodo, debido al gran impacto mediático derivado de una gran “falsedad”, como es el anuncio a bombo y platillo de una subida del 9,5%.....muy lejos de la realidad.

Pero como siempre, al querer disfrazar por parte de nuestros colegas sindicales firmantes, la paupérrima subida del 3,5% en 2022, frente a una subida desbocada del 8,9% del IPC, han vendido la subida del 9,5 como si fuera ahora, no repartida en tres años.

Conclusión: la gente, que no los trabajadores, creen que ha sido esa nuestra subida, lo que resulta lamentable esa distracción tan burda y que nos pone ante la sociedad, como unos privilegiados, con unas subidas por encima del sector privado, cuando no es la realidad.

Es importante que conozcamos nuestra situación real, en cuanto a pérdidas salariales en los últimos años, porque parece que somos unos privilegiados frente a otros colectivos del sector privado, y es lo más alejado de la realidad.

En el siguiente cuadro, podéis ver las pérdidas acumuladas en los últimos años, comparadas con el sector privado y con el IPC.

Año	I.P.C.	% Revisión Salarial en las Administraciones Públicas	% PERDIDA ANUAL	% Pérdida Acumulada	Perdidas por gobiernos	Perdidas sin IPC Real	Cantidad anual
2005	3,7	2	-1,7	-19,84	<b>-13,90</b>	14.344,76 €	243,86 €
2006	3,2	2	-1,2	-21,04		14.588,62 €	175,06 €
2007	4,1	2	-2,1	-23,14		14.763,68 €	310,04 €
2008	1,4	2	0,6	-22,54		15.073,72 €	-90,44 €
2009	0,8	2	1,2	-21,34		14.983,28 €	-179,80 €
2010	3	0,3	-2,7	-24,04		14.803,48 €	399,69 €
2010 post tijeetazo	3,00	-5,00	-8,00	-32,04		15.203,17 €	1216,25
2011	2,4	0	-2,4	-34,44	<b>-4,75</b>	16.419,43 €	394,07 €
2012	2,9	0	-2,9	-37,34		16.813,49 €	487,59 €
2013	0,3	0	-0,3	-37,64		17.301,09 €	51,90 €
2014	-1	0	1	-36,64		17.352,99 €	-173,53 €
2015	0	0	0	-36,64		17.179,46 €	-171,79 €
2016	1,6	1	-0,6	-37,24		17.007,67 €	-102,05 €
2017	1,1	1	-0,1	-37,34		16.905,62 €	-16,91 €
2018	1,2	1,75	0,55	-36,79	16.888,71 €	92,89 €	
2019	0,8	2,75	1,95	-34,84	16.981,60 €	466,99 €	
2020	-0,5	2,3	2,8	-32,04	<b>-6,25</b>	17.448,60 €	479,84 €
2021	6,5	0,9	-5,6	-37,64		17.928,43 €	493,03 €
2022	8,9	3,5	-5,4	-43,04		18.421,46 €	506,59 €

Esta es nuestra realidad de pérdidas acumuladas, y como veréis resulta deprimente la pérdida de poder adquisitivo de los empleados públicos.



Cuadro publicado con las subidas salariales.

Por lo tanto, cuando se hablan de porcentajes como los del cuadro explicativo (firmado por UGT y CCOO), no podemos por menos que lamentar la publicidad innecesaria



que se ha hecho sobre la subida del 9,5%, que los medios de comunicación han resaltado como “una subida brutal”, cuando la realidad es machacona, sobre todo cuando comparamos con el IPC, y hemos subido un 3,5% (2022) frente a un 8,9% del IPC de ese mismo año. Resultado: hemos perdido un 5,4% de poder adquisitivo en este 2022. En el 2023, veremos el resultado final.

Sobre el tema salarial, debemos indicar que, a pesar de nuestras peticiones ante los grupos políticos, denunciando esta situación, tampoco se ha puesto al día los salarios base de los funcionarios, que se encuentran por debajo del SMI:

Grupo	Sueldo
<b>A1</b>	1.238,68 €
<b>A2</b>	1.071,06 €
<b>B</b>	<b>936,25 €</b>
<b>C1</b>	<b>804,19 €</b>
<b>C2</b>	<b>669,30 €</b>
<b>E-AP</b>	<b>612,59 €</b>

Cuerpo	Sueldo
<b>Gestión procesal y administrativa</b>	1.238,18 €
<b>Tramitación procesal y administrativa</b>	1.017,69 €
<b>Auxilio Judicial</b>	<b>923,09 €</b>

Recordemos que se aplican estas cantidades en los siguientes casos: *Anticipos de salarios de funcionarios, funcionarios en prácticas, funcionarios procedentes de una excedencia a la expectativa de destino (solo perciben sueldo y trienios).*

La subida de todos los salarios al SMI, es una de nuestras propuestas básicas, que junto con otras, incluimos en la modificación del TREBEP, tal como veremos después.

## Situación del personal en las AAPP

Según los datos del Registro Central de Personal (RCP), donde están todos los datos del conjunto de los trabajadores del Sector Público, nos encontramos que a fecha JULIO 2022 (último boletín RCP publicado), había un total de 2.731.117 trabajadores contabilizados.

## RCP

Registro Central de Personal

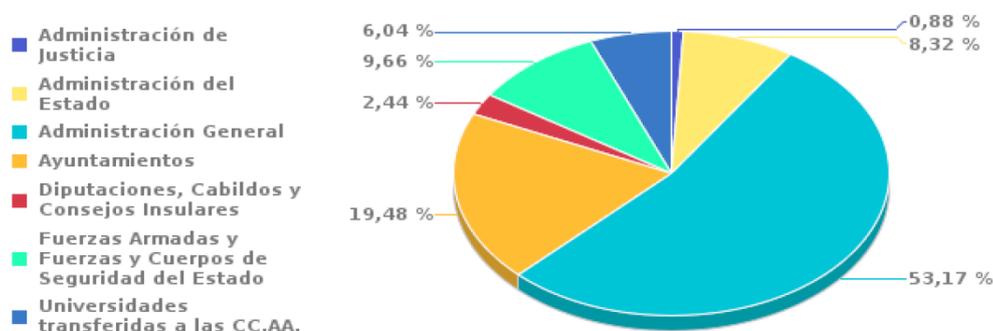
Boletín Estadístico del Personal al Servicio de las Administraciones Públicas

Julio 2022

PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

**TABLA 1.1.- PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS.**

	NÚMERO DE EFECTIVOS	PORCENTAJE
<b>Sector Público del Estado</b>	<b>515.449</b>	<b>18,87%</b>
<b>Administración del Estado</b>	<b>227.492</b>	<b>8,32%</b>
- Ministerios	90.151	3,30%
- Organismos Autónomos	59.878	2,19%
- Entidades Públicas Empresariales	21.480	0,79%
- Agencias Estatales	16.995	0,62%
- Autoridades Administrativas Independientes	1.621	0,06%
- Universidades Públicas no transferidas	2.582	0,09%
- Otros entes de Derecho Público	34.785	1,27%
<b>Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado</b>	<b>263.913</b>	<b>9,66%</b>
- Fuerzas Armadas	118.504	4,34%
- Policía Nacional	70.360	2,58%
- Guardia Civil	75.049	2,75%
<b>Administración de Justicia</b>	<b>24.044</b>	<b>0,88%</b>
<b>Sector Público de las Comunidades Autónomas</b>	<b>1.617.142</b>	<b>59,21%</b>
<b>Administración General</b>	<b>1.452.077</b>	<b>53,17%</b>
<b>Universidades transferidas a las CC.AA.</b>	<b>165.065</b>	<b>6,04%</b>
<b>Sector Público de la Administración Local</b>	<b>598.526</b>	<b>21,92%</b>
<b>Ayuntamientos</b>	<b>531.850</b>	<b>19,48%</b>
<b>Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares</b>	<b>66.676</b>	<b>2,44%</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2.731.117</b>	<b>100,00%</b>



**PERIODO 2019-2022, EVOLUCIÓN POR AAPP**

PERSONAL AL SERVICIOS DE LAS AAPP	AÑOS			Diferencias 2020-22
	2020	2021	2022	
<b>ADMINISTRACIÓN PÚBLICA ESTATAL</b>	<b>515.931</b>	<b>516.527</b>	<b>515.449</b>	<b>-482</b>
<i>MINISTERIOS, OAAA y Areas Actividad</i>	143.162	142.347	140.356	<b>-2.806</b>
A.E.A.T.	25.686	26.536	26.156	<b>470</b>
DOCENCIA NO UNIVERSITARIA	7.266	7.188	7.265	<b>-1</b>
INSTITUCIONES SANITARIAS	3.762	3.759	3.920	<b>158</b>
SEGURIDAD SOCIAL	24.131	24.546	23.692	<b>-439</b>
INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	22.678	22.874	22.393	<b>-285</b>
ÁREA PATRIMONIO	1.192	1.214	1.128	<b>-64</b>
CARRERA JUDICIAL	6.311	6.276	6.474	<b>163</b>
CARRERA FISCAL	3.479	2.969	2.908	<b>-571</b>
OTRO PERSONAL JUSTICIA	14.866	14.695	14.662	<b>-204</b>
FUERZAS ARMADAS	117.654	118.752	118.504	<b>850</b>
GUARDIA CIVIL	75.946	76.642	75.049	<b>-897</b>
POLICIA NACIONAL	67.280	66.166	70.360	<b>3.080</b>
UNIVERSITARIA DOCENTE	1.373	1.406	1.476	<b>103</b>
UNIVERSITARIA NO DOCENTE	1.145	1.157	1.106	<b>-39</b>
<b>ADMINISTRACIÓN DE LAS COMUNIDADES AUTÓNOMAS</b>	<b>1.528.917</b>	<b>1.624.811</b>	<b>1.617.142</b>	<b>88.225</b>
ADMINISTRACION GENERAL	210.406	212.240	212.867	<b>2.461</b>
DOCENCIA NO UNIVERSITARIA	554.679	602.265	581.099	<b>26.420</b>
INSTITUCIONES SANITARIAS	534.674	577.905	586.803	<b>52.129</b>
INSTITUCIONES PENITENCIARIAS	4.413	4.460	4.400	<b>-13</b>
POLICIA	25.618	26.758	26.469	<b>851</b>
ADMINISTRACION DE JUSTICIA	39.465	40.212	40.439	<b>974</b>
UNIVERSITARIA DOCENTE	105.980	106.516	110.098	<b>4.118</b>
UNIVERSITARIA NO DOCENTE	53.682	54.455	54.967	<b>1.285</b>
<b>ADMINISTRACIÓN LOCAL</b>	<b>553.633</b>	<b>587.538</b>	<b>598.526</b>	<b>44.893</b>
ADMINISTRACIÓN GENERAL ( Ayto. Diput.Cabildos, etc)	553.633	587.538	598.526	<b>44.893</b>
<b>TOTAL DE LAS ADMINISTRACIONES</b>	<b>2.598.481</b>	<b>2.728.876</b>	<b>2.731.117</b>	<b>132.636</b>

Como se puede comprobar, la única Administración que ha tenido una bajada en estos tres años, ha sido la Administración Pública Estatal con unas pérdidas en la AGE (Ministerios y Organismos), mas que importantes de numero de trabajadores y por la edad media en ese ambito (AGE), hay una previsión a la baja en los proximos 5 años.

Esta es la evolución desde el 2019. Como se puede observar, están sin cubrir miles de plazas en la Administración General del Estado y en la Administración de Justicia.

Y las cifras de las CCAA, aunque tienen una subida en este periodo, son del todo insuficientes en el ámbito sanitario, donde sigue fomentándose el fraude de ley, con contrataciones continuadas, aunque las vacantes en muchos casos son estructurales.

Año 2022	Tipologías de personal considerados en el RCP		
	Personal funcionario de carrera (incluidos estatutarios)	Personal Laboral	Otro Personal *
Sector Estatal	81,86 %	15,47 %	2,67 %
Sector CC.AA.	52,38 %	12,86 %	34,76 %
Sector Admón. Local	31,45 %	53,69 %	14,86%

\*En este colectivo se encuentran incluidos los siguientes: Personal eventual, personal funcionario Interino y personal funcionario de plazas no escalafonadas (a extinguir). -Definición de conceptos publicado en el Boletín del RCP.

**TABLA 1.5.1.- PERSONAL AL SERVICIO DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS POR TIPOLOGÍA DE PERSONAL Y SEXO.**

	PERSONAL FUNCIONARIO DE CARRERA		PERSONAL LABORAL		OTRO PERSONAL		TOTAL		TOTAL
	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	HOMBRE	MUJER	
Sector Público del Estado	303.368	118.622	46.279	33.500	4.036	9.644	353.683	161.766	515.449
Administración del Estado	65.869	73.422	46.117	33.148	2.938	5.998	114.924	112.568	227.492
- Ministerios	31.266	30.329	11.884	12.048	1.650	2.974	44.800	45.351	90.151
- Organismos Autónomos	17.646	24.385	7.460	6.462	1.174	2.751	26.280	33.598	59.878
- Entidades Públicas Empresariales	-	-	15.869	5.611	-	-	15.869	5.611	21.480
- Agencias Estatales	4.495	3.997	3.993	4.284	76	150	8.564	8.431	16.995
- Autoridades Administrativas Independientes	350	438	365	447	5	16	720	901	1.621
- Universidades Públicas no transferidas	473	795	601	587	21	105	1.095	1.487	2.582
- Otros entes de Derecho Público	11.639	13.478	5.945	3.709	12	2	17.596	17.189	34.785
Fuerzas Armadas y Fuerzas y Cuerpos de Seguridad del Estado	230.739	33.174	-	-	-	-	230.739	33.174	263.913
- Fuerzas Armadas	103.252	15.252	-	-	-	-	103.252	15.252	118.504
- Policía Nacional	58.556	11.804	-	-	-	-	58.556	11.804	70.360
- Guardia Civil	68.931	6.118	-	-	-	-	68.931	6.118	75.049
Administración de Justicia	6.760	12.026	162	352	1.098	3.646	8.020	16.024	24.044
Sector Público de las CCAA	277.331	569.770	85.569	122.391	145.689	416.392	508.589	1.108.553	1.617.142
Administración General	243.922	538.919	36.540	80.445	142.845	409.406	423.307	1.028.770	1.452.077
Universidades	33.409	30.851	49.029	41.946	2.844	6.986	85.282	79.783	165.065
Sector Público de la Administración Local	114.392	73.828	142.421	178.923	33.205	55.757	290.018	308.508	598.526
Ayuntamientos	103.264	60.886	132.230	165.895	26.499	43.076	261.993	269.857	531.850
Diputaciones, Cabildos y Consejos Insulares	11.128	12.942	10.191	13.028	6.706	12.681	28.025	38.651	66.676
<b>TOTAL</b>	<b>695.091</b>	<b>762.220</b>	<b>274.269</b>	<b>334.814</b>	<b>182.930</b>	<b>481.793</b>	<b>1.152.290</b>	<b>1.578.827</b>	<b>2.731.117</b>

A pesar de los procesos de consolidación firmados y las nuevas OPE's, en el cuadro siguiente, observamos que, en alguna Administración, en este caso concreto, la Local, disminuye su número de funcionarios y aumenta el personal eventual e interino. Toda una contradicción en los compromisos firmados de eliminar la eventualidad en las AAPP.

Tampoco se observa un gran incremento de incorporaciones de empleados públicos nuevos, derivado de las convocatorias de las diferentes OPE's. Por ese motivo, hemos tomado estos dos últimos años, que es cuando se supone deberían haberse incorporado los nuevos empleados públicos. Aunque debemos denunciar, que en algunas AAPP, como la AGE, las incorporaciones de este nuevo personal, se demora en el tiempo, lo que supone dejar las vacantes sin cubrir e incrementar las cargas de trabajo de las plantillas actuales.

<i>DIFERENCIAS 2021-2022 EN PORCENTAJES %</i>									
	Personal funcionario de carrera (incluidos estatutarios)			Personal Laboral			Otro Personal *		
	2021	2022		2021	2022		2021	2022	
<i>Sector Estatal</i>	<b>81,13</b>	<b>81,86</b>	<b>+0,73</b>	<b>15,81</b>	<b>15,47</b>	<b>-0,34</b>	<b>3,06</b>	<b>2,67</b>	<b>-0,39</b>
<i>Sector CC.AA.</i>	<b>51,83</b>	<b>52,38</b>	<b>+0,55</b>	<b>13,50</b>	<b>12,86</b>	<b>-0,64</b>	<b>35,14</b>	<b>34,76</b>	<b>-0,38</b>
<i>Sector Admón. Local</i>	<b>32,71</b>	<b>31,45</b>	<b>-1,26</b>	<b>54,22</b>	<b>53,69</b>	<b>-0,53</b>	<b>13,07</b>	<b>14,86</b>	<b>+1,79</b>

*\*En este colectivo se encuentran incluidos los siguientes: Personal eventual, personal funcionario Interino y personal funcionario de plazas no escalafonadas (a extinguir).  
- Definición de conceptos publicado en el Boletín del RCP. (ultimo publicado de julio 2022)*

En este cuadro, se puede comprobar que la subida ha sido mínima en este ultimo año, y curiosamente nos encontramos, que en la AALL ha subido "otro tipo de personal (donde se incluye al personal interino)".

Siempre hablamos de vacantes, pero nunca de las necesidades de la creación de nuevos puestos, desde FAC-USO creemos que las CCAA deberían afrontar de forma urgente, como son los servicios sanitarios, con un déficit más que importante de personal sanitario, sobre todo para los sistemas de atención primaria.



No podemos seguir alimentando ese “mantra” que muchos políticos usan para justificarse, como “España tiene la mejor sanidad del mundo”, pero aumentan las listas de espera, o no se puede atender en atención primaria a los pacientes.

Eso NO es una sanidad adecuada, ni buena, ni la mejor, ni la excelente. Los compañeros del ámbito sanitario están comprobando que múltiples pruebas necesarias para detectar a tiempo patologías graves, no se realizan a tiempo, lo que está suponiendo un grave desarrollo de las enfermedades, en algunos casos mortal, cuando se podría haber atajado a tiempo, con un buen diagnóstico temprano.

La falta de reposición de efectivos está suponiendo graves problemas al conjunto de los ciudadanos. Resulta especialmente preocupante, que, en la AGE, la atención al ciudadano se ha deteriorado de tal manera, que se han tenido que cerrar oficinas por falta de personal. Esto ha pasado en el SEPE y Seguridad Social. Pero el déficit de recursos humanos también ha comprometido la atención de las oficinas del DNI y Pasaportes, y todas las que tienen que ver con prestaciones (jubilación, desempleo, invalidez, permisos de trabajo, etc.).

### Edad media en la AGE, por Ministerios y sus Organismos

MINISTERIO	< de 30	30-39	40-49	50-59	60-64	> de 64	TOTAL
AGRICULTURA, PESCA Y ALIMENTACION	51	149	328	448	233	55	1.264
ASUNTOS ECONOMICOS Y TRANSFORMACION DIGITAL	55	250	413	643	274	64	1.699
ASUNTOS EXTERIORES, UNION EUROPEA Y COOPERACION	165	704	1.437	1.933	819	329	5.387
CIENCIA E INNOVACION	14	60	72	90	34	12	282
CONSUMO	11	40	49	77	45	2	224
CULTURA Y DEPORTE	71	242	490	737	359	64	1.963
DEFENSA	147	838	1.414	5.253	3.753	284	11.689
DERECHOS SOCIALES Y AGENDA 2030	12	48	77	143	84	13	377
EDUCACION Y FORMACION PROFESIONAL	368	1.254	2.513	3.285	1.182	241	8.843
HACIENDA Y FUNCION PUBLICA	141	808	1.504	3.103	1.432	341	7.329
IGUALDAD	10	34	46	35	8	1	134
INCLUSION, SEGURIDAD SOCIAL Y MIGRACIONES	81	324	392	1.070	606	51	2.524
INDUSTRIA, COMERCIO Y TURISMO	52	299	560	794	374	140	2.219
INTERIOR	470	2.758	8.201	11.979	3.521	472	27.401
JUSTICIA	58	237	386	869	285	53	1.888
POLITICA TERRITORIAL	156	725	1.792	2.664	910	156	6.403
PRESIDENCIA, RELACIONES CON LAS CORTES Y MEMORIA I	44	147	351	488	225	44	1.299
SANIDAD	27	118	190	246	135	34	750
TRABAJO Y ECONOMIA SOCIAL	20	70	176	361	180	53	860
TRANSICION ECOLOGICA Y EL RETO DEMOGRAFICO	31	239	448	647	338	65	1.768
TRANSPORTES, MOVILIDAD Y AGENDA URBANA	71	370	880	1.706	826	164	4.017
UNIVERSIDADES	5	42	68	64	35	7	221
<b>TOTAL</b>	<b>2.060</b>	<b>9.756</b>	<b>21.787</b>	<b>36.635</b>	<b>15.658</b>	<b>2.645</b>	<b>88.541</b>

En este cuadro, se puede comprobar que el futuro inmediato en esta Administración (AGE), es muy preocupante por la media de edad de sus trabajadores.

En los próximos 5 años, se jubilan otros 18.000 trabajadores, y en los 10 restantes, otros 36.000 más. Si a estos añadimos los 36.512 que reconocen perdidos en los últimos 10 años, deja un panorama desolador, con unas consecuencias para la gestión de asuntos tan importantes como son las prestaciones económicas a los ciudadanos, totalmente en peligro.



Todo esto supone, además, en un futuro muy corto, graves problemas, como, por ejemplo:

- + *Sobrecarga de trabajo al conjunto de los empleados públicos, sobre todo en la atención al público u organismos de gestión directa al ciudadano.*
- + *Cierre de oficinas de atención al ciudadano, por falta de personal.*
- + *PELIGRO de privatización de funciones propias de la Administración Pública.*
- + *Esas privatizaciones suelen estar acompañadas de empleo precario. Las empresas contratadas quieren beneficios a costa de salarios.*
- + *Menor calidad de los Servicios Públicos.*

**La única solución es aumentar las OPE's, por encima del 100%**, desde FAC-USO, creemos que en los próximos cinco años deberían estar en torno al 150%.

**Es necesario que las AAPP, se conciencien que es necesario cubrir el 100% de las vacantes anuales**, es muy posible que, en breve tiempo, no haya posibilidades de mantener las unidades de gestión directa con el ciudadano, por falta de personal y cierre de oficinas por ese mismo motivo.

La falta de soluciones en materia de personal sería una excusa perfecta para privatizar servicios básicos de atención a la ciudadanía. **No podemos permitir eliminar servicios públicos, con trabajadores públicos, sustituyendo el coste de unos servicios públicos de calidad, por beneficios a empresas privadas**, que en muchos casos tienen trabajadores con salarios mínimos, como sucede actualmente en algunas empresas subcontratadas por las AAPP.

El envejecimiento de nuestra sociedad es evidente, por ese motivo hoy es más necesario que nunca, la ampliación de plantillas en residencias geriátricas y/o en ayuda a domicilio (ámbitos de las CCAA y Ayuntamientos), por poner un ejemplo claro, hay que estar preparados para la atención masiva de una buena parte de nuestros ciudadanos.

Esto debería ser un objetivo de Estado, y las administraciones tienen que ser conscientes de este problema, y buscar soluciones financiando centros públicos dentro de los Servicios Públicos.

La atención a domicilio (SAD) es algo que debe preocupar mucho a nuestros gestores políticos, sobre todo en ámbitos tan concretos como la admón. Local, y Comunidades Autónomas. **Ya deberían estar creadas las redes locales dentro de los Ayuntamientos, para una atención directa a nuestros mayores.** Nuestros gestores políticos, deberían asumir responsabilidades e invertir en personal público para atender esa demanda, que en localidades pequeñas es imprescindible.



## ACTIVIDAD Y SITUACIÓN FEDERAL

### Evolución Afiliativa.

Para USO la afiliación es vital para la subsistencia del sindicato y es una pieza fundamental de nuestra independencia, basada en nuestra autonomía presupuestaria.

Podemos ratificar nuestro crecimiento, que proviene de antes del anterior mandato, derivado de las decisiones que la Federación aprobó en sus Consejos Federales, de apostar por la creación de herramientas formativas, que fueran gratuitas para la afiliación. Las fuertes inversiones en este sentido han supuesto que nuestra afiliación crezca mes a mes, lo que supone un respaldo total a las decisiones tomadas en este sentido por nuestro Consejo Federal.

También podemos afirmar, que hemos incrementado nuestro porcentaje representativo en el conjunto de la Confederación USO, donde la FAC-USO, es el 17,96 % del total de su afiliación. Lo que ha supuesto una subida de casi un 3 por ciento desde el 2019.

También es muy importante afirmar, como ha resaltado la Confederación en el último Consejo Confederal, que la FAC-USO en el aumento afiliativo de la USO, ha contribuido con el 65% del total de la afiliación, en estos cuatro años.

Desde ese año 2019, **nuestra afiliación se incrementado más de un 35%**, debido a nuestra fuerte apuesta por la formación exclusiva y gratuita, para la afiliación.

Hemos repetido en cada Informe de Gestión presentado al Consejo Federal, esta cuestión. Nos parecía y parece importante, recordar algunas de las reflexiones de por qué es necesaria la afiliación y por qué son necesarios los sindicatos.

Esto lo debemos interiorizar y explicar al resto de compañeros de nuestra organización, si nosotros mismo no lo hacemos no lo hará nadie. Ahora que los sindicatos estamos cuestionados, es mucho más importante esta labor.

Cuando llegan las elecciones sindicales, es cuando nos damos cuenta de lo fácil que es hacer candidaturas cuando hay afiliados, y lo difícil que es, cuando no hay nadie que haya hecho un trabajo previo de acercamiento del sindicato a los trabajadores de los diferentes sectores encuadrados en la Federación.

Debemos hacer nuestras estas reflexiones y trasladarlas a nuestros delegados y compañeros, para que también las hagan suyas, y puedan transmitir las a los trabajadores:



- ✓ *Debemos concienciarnos del importante valor de la afiliación, es muy difícil que podamos transmitir la importancia del sindicato, como instrumento de defensa de los trabajadores, si antes no hacemos esta reflexión.*
- ✓ *No podemos dejarnos llevar por absurdas vergüenzas a la hora de pedir la afiliación. Debemos ser los primeros en explicar para que sirven los sindicatos*
- ✓ *¿Que pasaría si no hubiese sindicato y estos trabajadores que se sienten acosados o con problemas, no pudieran hablar con un delegado sindical o con un “liberado”, tan denostados hoy en día?.*

Habrá que preguntar a esos compañeros, que ocurrirá cuando no haya sindicatos por falta de afiliación y que pasaría entonces. ¿Quién será quién proteste ante una Administración o empresa para mejorar las condiciones de trabajo o económicas de los trabajadores?

Ahora somos los afiliados y/o delegados que con nuestras pegatinas y/o banderas lo hacemos, incluso vamos a la huelga y nos descuentan nuestros salarios, pero si no existieran los sindicatos, ¿Qué pasaría? Pues volveríamos a siglos pasados, en los que se dependería de la “buena voluntad” del patrón, ya sea Gobierno o Empresa.

La USO no tiene subvenciones millonarias, ni ahora, ni antes, y mucho menos en el futuro. Ese es nuestro problema económico, pero también nuestra fuerza sindical: “Dependemos de nosotros mismos”. Nuestra independencia pasa por nuestra autonomía económica, y para conseguir eso, dependemos de las cuotas.

Eso nos hace más fuertes y nos permite no depender de ninguna Administración, Empresa o Institución. *“Solo sindicalistas, siempre independientes”*, no es solo un lema, es nuestro valor más importante como sindicato.

Y esto lo conseguimos, porque hay muchos miles de afiliados y afiliadas, que pagan con mucho esfuerzo su cuota, para conseguir que la USO sea un sindicato fuerte y que, en momentos complicados de su vida laboral, de la cara por ellos.

Debemos seguir trabajando para aumentar nuestra afiliación, y, sobre todo, para explicar el valor de los sindicatos en un Estado democrático, como el nuestro.

Nuestro buen trabajo en la formación está exclusivamente financiado y realizado con nuestros recursos económicos, que salen de nuestras cuotas, este es uno de los valores de la afiliación.

% AFILIACIÓN POR SECTORES			
Sector AENA	4,15	<b>12,71</b>	<b>AGE</b>
Correos	0,11		
Admón. Central	8,46		
Hospitales y Socio sanitarios	11,26	<b>63,15</b>	<b>CCAA</b>
Consultas y Prof.	0,42		
Hospitales y Sanidad Publica	22,32		
Sector Justicia	11,72		
Admón. Autonómica	17,44		
Admón. Local	24,14	<b>24,14</b>	<b>LOCAL</b>

En estos dos cuadros se puede apreciar la afiliación por Sectores, y la de sexo por sectores dentro de nuestra Federación. El incremento afiliativo de las mujeres es cada vez mayor, aunque podemos observar que los existe una mayor diferencia en el ámbito sanitario, ya sea sanidad publica, privada, concertada y/o sociosanitarios.

Afiliación por sexo y sectores FAC	Hombres	Mujeres
Sector AENA	<b>6,35</b>	<b>2,62</b>
Correos	<b>0,13</b>	<b>0,09</b>
Admón. Central	<b>10,88</b>	<b>6,72</b>
Hospitales y Socio sanitarios	<b>4,54</b>	<b>16,05</b>
Consultas y Prof.	<b>0,13</b>	<b>0,57</b>
Hospitales y Sanidad Publica	<b>17,01</b>	<b>26,84</b>
Sector Justicia	<b>8,08</b>	<b>13,99</b>
Admón. Autonómica	<b>18,53</b>	<b>16,47</b>
Admón. Local	<b>34,34</b>	<b>16,65</b>
<b>Totales...</b>	<b>41,79</b>	<b>58,21</b>



También podemos analizar en este cuadro, que la Comunidad que más avanza en el tema afiliativo, es Andalucía. Sobre todo, en el ámbito sanitario.

En el resto de as comunidades, en estos últimos años existe un crecimiento afiliativo mensual, sobre todos en aquellas comunidades con Federaciones constituidas, y que han trabajado de forma sistemática las opciones formativas, que esta Federación ha puesto a disposición de los afiliados de forma gratuita. Creando herramientas telemáticas muy potentes, que han sido elogiadas por distintas Administraciones a las que hemos solicitado homologación de nuestros temarios y cursos formativos en esos territorios.

<b>% AFILIACIÓN POR CCAA</b>	
ANDALUCIA	<b>35,01 %</b>
ARAGON	<b>0,21 %</b>
ASTURIAS	<b>1,80 %</b>
BALEARES	<b>12,40 %</b>
CANARIAS	<b>4,81 %</b>
CANTABRIA	<b>2,09 %</b>
C. LA MANCHA	<b>2,58 %</b>
C. LEON	<b>3,18 %</b>
CATALUNYA	<b>7,75 %</b>
EUSKADI	<b>1,50 %</b>
EXTREMADURA	<b>8,30 %</b>
GALICIA	<b>4,68 %</b>
MADRID	<b>5,69 %</b>
MURCIA	<b>1,02 %</b>
NAVARRA	<b>0,09 %</b>
COM. VALENCIANA	<b>7,58 %</b>
LA RIOJA	<b>1,06 %</b>
CEUTA	<b>0,02 %</b>
MELILLA	<b>0,21 %</b>

## NUEVAS HERRAMIENTAS INFORMATICAS DE LA FAC-USO

En este mandato, hemos intentado informatizar la mayoría de las tareas que los y las sindicalistas de la federación necesiten para sus funciones sindicales. Fruto de todas estas necesidades, se han ido creando y desarrollando múltiples herramientas que finalmente se han agrupado en una Intranet propia, a la que tienen acceso toda la afiliación de la Federación de Atención a la Ciudadanía de USO, incluso otras organizaciones de la Confederación USO. ¡Os invitamos a utilizarlas de forma intensiva!

La dirección de nuestra intranet es la siguiente:

<https://intranet.facuso.es/https://intranet.facuso.es/>



[www.facuso.es](http://www.facuso.es)

*En nuestra Web puedes encontrar toda nuestra información diaria, estatutos y composición de la CEF. También nuestros principios y ámbitos donde desarrollamos nuestra acción sindical.*



### ERP FAC-USO

Herramienta gestión afiliación y elecciones

### PARTICIPA FAC-USO

Sistema de participación y transparencia en propuestas sindicales FAC-USO





Dentro de esta Intranet, se agrupan todas las nuevas o las que ya teníamos en funcionamiento, pero en esta intranet se agrupan todas para que sea nuestro centro de ayuda a la acción sindical.

Enumeramos y explicamos cada una de estas aplicaciones.

## 1.- ERP FAC-USO.

Esta aplicación es para utilizar por los responsables federales territoriales y sectoriales, donde se puede acceder a los datos profesionales de la afiliación para la acción sindical, lógicamente estos accesos están autorizados previamente, y los movimientos monitorizados, ya que son datos sensibles y protegidos. Pero es una herramienta muy útil, a la hora de hacer campañas entre la afiliación o bien, para movilizar ante las elecciones o movilizaciones sectoriales.

The screenshot shows a web browser window with the address bar displaying 'elecciones.facuso.es/users/sign\_in'. The main content area features a large, low-angle photograph of a modern glass skyscraper. On the right side, there is a login section with the following elements:

- Logos for **USO** (UNIÓN SINDICAL OBRERA) and **ffc** (Federación Atención a la Ciudadanía).
- A button labeled **Iniciar sesión**.
- Two red buttons: **Cuenta @facuso.com** and **Cuenta @facuso.es**.
- A pink notification box at the bottom that reads: "Tienes que registrarte o iniciar sesión antes de continuar." with a close icon (X).



## 2.- PARTICIPA FAC-USO.

Es un sistema de participación y transparencia de propuestas sindicales FAC-USO, para dar participación a nivel Sección Sindical, Federación o Sector al conjunto de trabajadores de ese ámbito. El objetivo es dar participación a los trabajadores, en propuestas concretas para que se puedan votar o dar a conocer, y que estos tengan participación en dichos temas.

Puede ser muy útil, cuando se debaten dentro de las administraciones o empresas, cambios importantes para los trabajadores, desde turnos, uniformes, horarios, etc.

Actualmente está desarrollada, lista para utilizar. Creemos que puede ser una herramienta esencial para darnos a conocer en muchos ámbitos, cuyos trabajadores desean que los sindicatos escuchemos sus propuestas, y que vean que somos capaces de asumir sus ideas. Pensamos que es una herramienta muy importante de futuro.

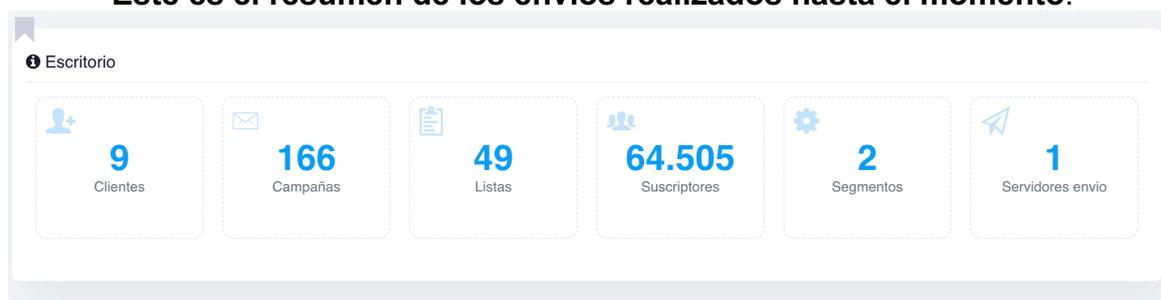
### 3.- CORREOS MASIVOS.

Es una Web específica para envíos masivos de correos electrónicos. Actualmente la están utilizando algunas organizaciones sin problemas, solo necesitamos la lista de correos y se hace una plantilla específica personalizada para las organizaciones que lo soliciten, hasta el momento hay 9 organizaciones que lo usan.

Hasta el momento hemos enviado cientos de miles de correos por este sistema. También debemos advertir, que los correos masivos se deben utilizar con precaución, ya que los trabajadores al final si reciben muchos, simplemente no los abren o nos meten en Spam. Recomendamos utilizarlos solo para temas importantes, y no enviar correos diarios sin gran valor estratégico o sindical.

The image shows a browser window with the URL `envios.facuso.es/customer/guest/index`. On the left is a login form titled "ADMINISTRACION" with fields for "Email" (containing `luis.deleito@facuso.com`), "Contraseña", a "Recordarme" checkbox, and a "Recordar Contraseña?" checkbox. A blue "Ingreso" button is at the bottom right of the form. To the right is a large illustration of a smartphone displaying an email interface with the USO and ffc logos. A woman in a blue jacket and light blue pants stands next to the phone, holding a megaphone and pointing towards the screen.

**Este es el resumen de los envíos realizados hasta el momento.**





#### 4.- AULA FORMACIÓN.

Esta es una de nuestra herramienta estrella, lleva años funcionando muy bien, y se actualiza de forma periódica, en el informe de Formación se puede comprobar todo su potencial.



#### ¡BIENVENIDOS AL AULA DE FORMACIÓN DE FACUSO!

Esta plataforma de Formación, esta creada para acceder a los cursos de formación que imparte la Federación de Atención a la Ciudadanía de USO, dirigidos al conjunto de la afiliación de la federación, que trabaja en los Servicios Públicos, incluidos: la Sanidad Privada, Servicios Socio-Sanitarios y Empresas Públicas.



Ver Facuso



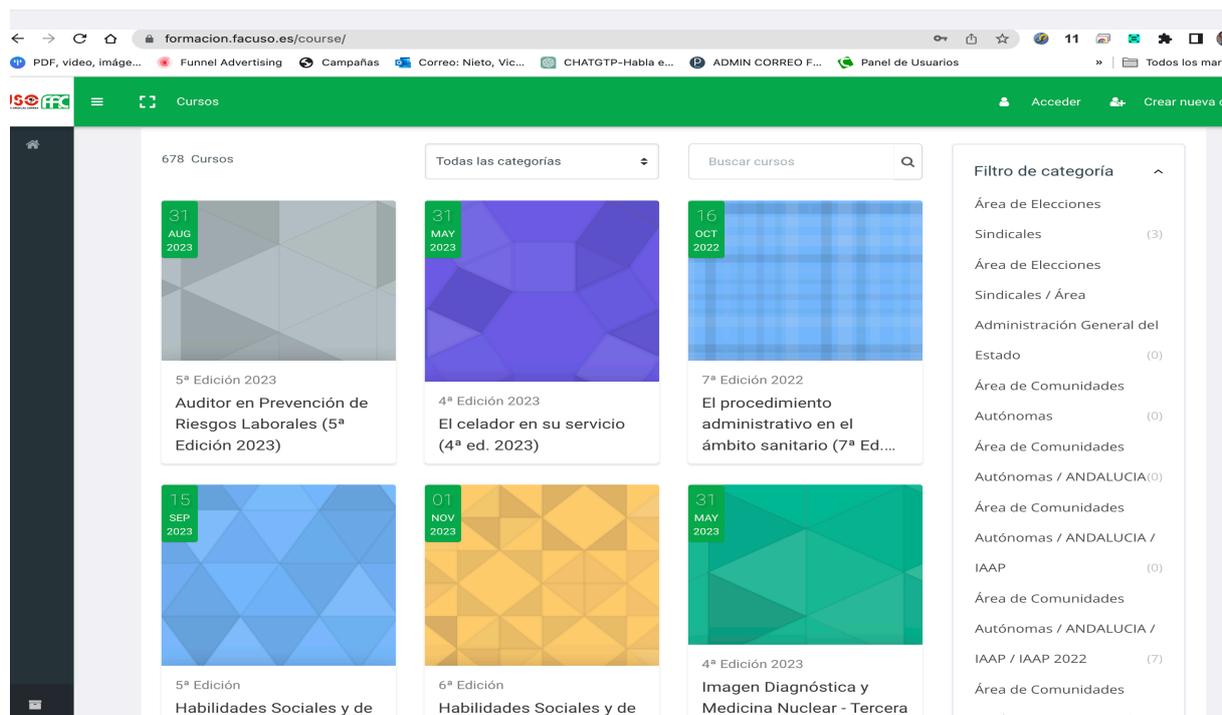
Cursos



Acceder



Registrarse



## 5.- CORREOS CORPORATIVOS FAC-USO.

Siempre hemos creído que los correos que como sindicalistas enviamos, deben ser corporativos, por muchos motivos, pero ahora más que nunca, ya que Ley de Protección de Datos endurece el tema de los correos y el derecho al acceso, rectificación, cancelación y oposición, de cualquier mensaje que reciban los ciudadanos.

Esta herramienta, está abierta a todas las organizaciones de la FAC-USO, ya sean Secciones Sindicales, Sectores y/o Federaciones territoriales.



7congreso@facuso.es

.....

**INICIAR SESIÓN**

Roundcube Webmail

## 6.- CALCULADORA ELECCIONES SINDICALES.

Esta es una herramienta de ayuda para cálculo de resultados de elecciones sindicales.

elecciones.facuso.es/calculadora

Inicio

Calculadora de elecciones

Número de delegados: 0

\* Nombre centro trabajo: [ ]

Ámbito: AGE

Votos en blanco: 0

\* Dirección completa: [ ]

Provincia: Albacete

Sindicatos	Votos	Delegados
[ ]	0	[ ]

TOTALES

Añadir +

Enviar copia

Notificar votación

FAC-USO © 2023 - TODOS LOS DERECHOS RESERVADOS

DESIGNED BY: DIOXINET.COM

## 7.- SALA DE CONFERENCIAS.

Esta es otra herramienta sindical, que se utiliza de forma diaria por múltiples secciones, sectores y federaciones, facilitando el trabajo sindical cuando hay varios centros de trabajo o la afiliación está distribuida por diferentes localidades o provincias.

Se puede utilizar de forma normalizada hasta por 400 personas, se pueden grabar las sesiones para realizar actas posteriores, se comparten documentos, se pueden compartir notas y guardarlas posteriormente.

Esta Sala de Conferencias, se utiliza actualmente para realizar Asambleas telemáticas, consejos, reuniones periódicas de las secciones sindicales, incluso hemos celebrado reuniones orgánicas estatales, como Consejos Federales.

Con estas salas, se puede ahorrar en desplazamientos, además de tener reuniones más periódicas que las presenciales, ya que la inmediatez y sobre todo la utilización en todos los medios electrónicos posibles (móvil, Tablet, ordenador), hace que sea muy demandada por nuestras organizaciones federales.



sala.facuso.es/b

**USO** **FFC** Federación Atención a la Ciudadanía

Ingresar Registrarse

## Bienvenido a Aula de conferencias FACUSO.

Con Aula de conferencias FACUSO. Puedes crear tus propias salas y ser anfitrión de sesiones o ingresar a las de otros utilizando un corto y conveniente enlace.

### Funciones de las Conferencias

- Salas personalizadas
- Administración de grabaciones
- Diseño personalizado
- Autenticación de usuario

MENSAJES

Chat público

NOTAS

Notas compartidas

USUARIOS (1)

Info FACUSO (Tu)

Chat público

**Bienvenido a Sala principal!**  
Para unirse a la conversación seleccione el icono del teléfono en la parte inferior. Le recomendamos el uso de auriculares para mejorar la experiencia de usuario.

Funciona con [meethub.es](https://meethub.es).

Para invitar a alguien a la sesión, envíale este enlace: <https://sala.facuso.es/b/inf-ggw-zeh>

Enviar mensaje a Chat público

Sala principal | Iniciar grabación

Info FACUSO

**USO** **FFC** Federación Atención a la Ciudadanía

Bienvenido a **facuso.es**  
Tu sala de comunicaciones virtual

**CHAT**  
Enviar de mensajes públicos y privados.

**WEBCAMS**  
Mantener reuniones visuales.

**AUDIO**  
Comunicarse usando audio de alta calidad.

**EMOJIS**  
Expresate.

**COMPARTIR PANTALLA**  
Compartir tu pantalla.

**PIZARRA MULTIUSUARIO**  
Dibujar juntos.

Diapositiva 1 | 100%

Microphone, Phone, Screen, Erase



## 8.- COMPARTE ARCHIVOS GRANDES.

Es una herramienta para compartir archivos grandes (hasta 2 Gb), mediante correo. Este sistema nace desde la necesidad de enviar correos grandes, pero que por su volumen no se puede enviar por los correos corporativos @facuso.es.

Como podréis comprobar, permite opciones parecidas a un disco duro, ya que permite tener los archivos en ese sistema hasta un año (365 días), o poner un tope máximo de descargas (desde 1 hasta 1000 veces), también se pueden poner contraseñas a esos archivos para privatizar su apertura.

Una herramienta muy útil y versátil, que es de utilización libre para cualquier afiliad@ de la Federación, incluso de otras organizaciones de USO que tengan el enlace.

← → ↻ 🏠 [comparte.facuso.es](https://comparte.facuso.es) 📄 📁 ☆ 🌐 11 🗄️ ⚙️ 🗑️

**USO** **ffc** Federación  
Atención a la  
Ciudadanía  
UNIÓN SINDICAL OBRERA

+

**Arrastrar y soltar archivos**  
o hacer clic para enviar hasta 2,5GB

[Seleccionar archivos para subir](#)

### Compartir archivos de forma sencilla y privada

Comparte archivos con cifrado de extremo a extremo y un enlace que caduca automáticamente. Así que puedes mantener lo que compartes en privado y asegurarte de que tus cosas no permanezcan en línea para siempre.

facuso.es



etiquetas.pdf

189,3KB

✕

## Compartir archivos de forma sencilla y privada

Comparte archivos con cifrado de extremo a extremo y un enlace que caduca automáticamente. Así que puedes mantener lo que compartes en privado y asegurarte de que tus cosas no permanezcan en línea para siempre.

+ Seleccionar archivos para subir Tamaño total: 189,3KB

Caduca tras 1 descarga o 1 hora

Proteger

- 2 descargas
- 5 descargas
- 10 descargas
- 15 descargas
- 25 descargas
- 50 descargas
- 100 descargas
- 1000 descargas

Subir

facuso.es

etiquetas.pdf

189,3KB

✕

## Compartir archivos de forma sencilla y privada

Comparte archivos con cifrado de extremo a extremo y un enlace que caduca automáticamente. Así que puedes mantener lo que compartes en privado y asegurarte de que tus cosas no permanezcan en línea para siempre.

+ Seleccionar archivos para subir Tamaño total: 189,3KB

Caduca tras 1 descarga o 1 hora

Proteger con contraseña

- 1 día
- 7 días
- 30 días
- 365 días

Subir

facuso.es

## 9.- WIKI FAC-USO.

Se ha creado para tener toda la documentación e información que necesites en tu actividad sindical en formato “Wikipedia”.

Esta totalmente desarrollada, pero no tiene actualmente contenidos, ya que no hemos tenido tiempo suficiente para poder introducir los documentos necesarios, pero es una buena herramienta de futuro para la información a los sindicalistas de la FAC-USO.



## 10.- WEB PARA EL SERVICIO JURIDICO FAC-USO.

Se ha creado recientemente para la utilización en exclusiva de la Asesoría Jurídica Federal, para que todos los temas y asuntos que lleven puedan ser gestionados de forma mucho más rápida y puedan compartir documentos, calendario, y cualquier otro datos necesario para la gestión de los informes y procesos.



Bienvenido de nuevo, por favor inicia sesión  
en tu cuenta

m

.....

Recuérdame

[¿Olvidaste tu contraseña?](#)

**INICIAR SESIÓN**



## **Modernización en las AA.PP. Modificación del actual TREBEP**

Presentamos a los Grupos Políticos y al propio Gobierno, nuestra propuesta de Modificación del TREBEP, que entendemos es la única manera de modernizar las AAPP, y que además, eliminaría muchos de los problemas y carencias, que tiene el actual Estatuto del 2007.

Por otro lado, solucionaríamos algunos de los problemas que este mismo Estatuto ha generado, como puede ser el Fraude de Ley en las AAPP, por una aplicación confusa de su articulado.

Adjuntamos como documento anexo, el Informe completo que intenta modernizar la administración en relación con sus empleados públicos, dotándoles de un nuevo sistema homologado al sistema que funciona en la Unión Europea, lo que supone establecer un nuevo Estatuto marco del Empleado Público.

El primer Estatuto de los Empleados Públicos fue publicado en España mediante la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, hoy derogada.

En el año 2015 se produjo su modificación, mediante la publicación 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.

Este nuevo Real Decreto cambió ciertos elementos que, pese a todo, no contribuyeron a una mejora de las condiciones de los empleados públicos.

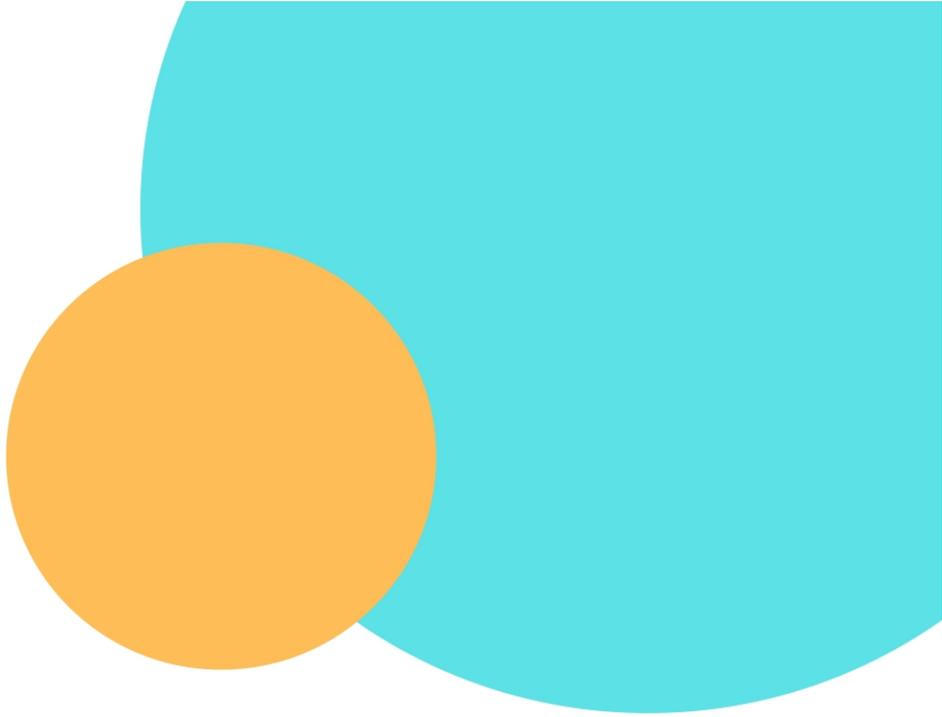
Las distintas administraciones públicas españolas (tanto la estatal como la autonómica o local) deben encaminarse a cambios profundos en los próximos tiempos.

Con el fin de obtener un estatuto más justo y acorde a la época que estamos viviendo, las administraciones públicas españolas deben fijar y acometer los aspectos que, ya desde la Unión Europea, se están aplicando para el conjunto de los funcionarios públicos, que creemos son más justos y se adecúan mejor a los criterios de mérito, transparencia y capacidad que debe regir el acceso a la función pública.

Los nuevos cambios sociales, que repercuten en toda la sociedad, y, por ende, en la administración, tienen que verse reflejados en los distintos parámetros de promoción, carrera administrativa o definición de grupos.

En definitiva, lo que proponemos, es una actualización de nuestro TREBEP con el fin de adaptarlo a unos criterios más acordes a la realidad en la que hoy en día vivimos.

En el siguiente informe, se puede apreciar claramente nuestras propuestas y motivos para llegar a ella.



# INFORME ADAPTACIÓN EBEP

Informe FAC-USO sobre adaptación del EBEP a la  
normativa europea



Federación  
Atención a la  
Ciudadanía

2022

# INTRODUCCIÓN

---

El primer Estatuto de los Empleados Públicos fue publicado en España mediante la Ley 7/2007, de 12 de abril, del Estatuto Básico del Empleado Público, hoy derogada.

En el año 2015 se produjo su modificación, mediante la publicación 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.

Este nuevo Real Decreto cambió ciertos elementos que, pese a todo, no contribuyeron a una mejora de las condiciones de los empleados públicos.

Las distintas administraciones públicas españolas (tanto la estatal como la autonómica o local) deben encaminarse a cambios profundos en los próximos tiempos.

Con el fin de obtener un estatuto más justo y acorde a la época que estamos viviendo, las administraciones públicas españolas deben fijar y acometer los aspectos que, ya desde la Unión Europea, se están aplicando para el conjunto de los funcionarios públicos, que creemos son más justos y se adecúan mejor a los criterios de mérito, transparencia y capacidad que debe regir el acceso a la función pública.

Los nuevos cambios sociales, que repercuten en toda la sociedad, y, por ende, en la administración, tienen que verse reflejados en los distintos parámetros de promoción, carrera administrativa o definición de grupos.

En definitiva, lo que proponemos, es una actualización de nuestro TREBEP con el fin de adaptarlo a unos criterios más acordes a la realidad en la que hoy en día vivimos.

# 1. OBJETIVOS

---

Los objetivos para establecer el cambio del Estatuto pasan, fundamentalmente, por una trasposición a las normas europeas, con el fin de establecer unos parámetros más ajustados a nuestro tiempo y ofrecer unos criterios técnicos acordes a la época en la que estamos viviendo. La actual administración pública tiene pocos incentivos y resulta poco atractiva para el acceso y la promoción profesional de los empleados públicos.

Un funcionario de carrera puede permanecer 25 años en el mismo puesto sin ningún tipo de cambio en la escala retributiva (aparte de los trienios) y encasillarse en un mismo trabajo, lo que provoca una fuerte falta de motivación en nuestros trabajadores.

Por eso, desde FAC-USO proponemos se transponga el sistema de acceso y promoción de los empleados públicos de la Comisión Europea.

La Función Pública en la UE es llevada a cabo por dos tipos de agentes: los funcionarios públicos y los agentes contractuales de Derecho público (que tienen un régimen distinto).

Sin embargo, cuando hablamos de los funcionarios propiamente dichos hay que tener en cuenta que los más o menos 40.000 funcionarios que ejercen sus funciones en la UE conforman una administración única y tienen un estatuto único que les da, por tanto, un régimen unificado.

Los funcionarios públicos de la UE se dividen en tres tipos de categorías:

1. Administradores: Son muy importantes, sobre todo, a la hora de iniciar la formulación de las políticas. Han de tener siempre una alta cualificación y estudios superiores.
2. Asistentes: Constituyen categoría más amplia en tareas de apoyo.
3. Lingüistas: Tienen su sistema propio, sus pruebas de acceso propias y su régimen propio, precisamente por la especificidad y peculiaridad de su función.

Además de los funcionarios existe un conjunto de personal contratado que se puede agrupar en 5 categorías:

1. Agentes Contractuales (contratados en determinados momentos por la falta de funcionarios cualificados que puedan desempeñar esa función, hasta que la plaza pueda ser proveída por un funcionario de carrera).
2. Agentes Temporales (por un máximo de seis años)
3. Agentes Auxiliares (para sustituciones)
4. Agentes Locales (que realizan tareas manuales de ejecución)
5. Consejeros Especiales (expertos)

Los principios del proceso de selección están recogidos en el Reglamento.

El sistema general de acceso es el concurso, salvo en los niveles más altos, que se realiza por libre designación.

La EPSO es la Oficina que se ocupa de los procesos de selección de personal y de organizar las correspondientes oposiciones.

En Europa, la Comisión Europea tiene establecido un sistema de carrera profesional consistente en una escala salarial única compuesta de 16 grados.

La promoción depende básicamente de dos factores: la antigüedad y la evaluación que se vaya haciendo del desempeño de funciones del funcionario público.

La clave es que la evaluación no sea negativa y, por tanto, en ausencia de evaluación negativa el principal factor para la promoción es la antigüedad. Esto es así en todos los niveles de la administración de la UE, salvo en esos dos niveles más políticos y más altos.

Los puestos de asistente (AST) van de los grados 1 a 11, los de secretario/empleador de oficina (AST/SC) de los grados 1 a 6, y los de administrador (AD), de los grados 5 a 16.

Las pruebas de acceso suelen organizarse para grados concretos, y los empleados públicos recién contratados son clasificados con el grado que figura en la convocatoria de su oposición.

Cada grado se divide en cinco escalones de antigüedad y se pasa automáticamente según la antigüedad en la Comisión.

Se sube un escalón cada dos años hasta que se asciende al grado siguiente o se alcanza el último escalón del grado.

Lo importante de este sistema de “escalones” es que los propios funcionarios de la Unión optan, cada dos años, a mejores niveles de renta, algo que en las actuales AAPP españolas no ocurre, puesto que solo se puede optar a aumentos retributivos en función de la antigüedad (trienios).

Asimismo, en Europa se puede promocionar entre las distintas categorías (asistentes y administradores) mediante un proceso de certificación.

La Comisión establece que aquellos trabajadores que demuestren aptitudes para efectuar tareas de administración puedan realizar módulos de formación que culminan en la realización de unas pruebas.

Finalizadas estas pruebas, el trabajador o trabajadora puede solicitar un puesto de administrador. Es decir, la estabilidad del funcionario está articulada mediante una verdadera carrera administrativa, establecida en los artículos 45 y siguientes del Reglamento No 31 por el que se establece el Estatuto de los funcionarios y el régimen aplicable a los otros agentes de la Comunidad Económica Europea y de la Comunidad Europea de la Energía Atómica.

Se basa principalmente en la potestad discrecional de la Administración, que en todo momento decide las promociones mediante libre designación entre funcionarios con una antigüedad mínima en su grado, previo examen comparativo de los méritos de los candidatos y de los informes que les conciernan.

De todas maneras, la promoción presenta una naturaleza doble, ya que no solo consiste en un avance en la carrera profesional, sino que también constituye una técnica de provisión de puestos de trabajo, lo que conlleva a añadir las formalidades de este sistema a las condiciones y criterios que el Estatuto fija para realizar las promociones.

Esas formalidades son los méritos y antigüedades en el grado del trabajador, elementos clave que la Administración debe ponderar en el marco de un examen corporativo.

#### *Artículo 44*

**El funcionario con antigüedad de dos años en un escalón de su grado accederá automáticamente al escalón siguiente de tal grado, salvo que sus prestaciones hayan sido consideradas insatisfactorias en el último informe anual a que se refiere el artículo 43. El funcionario accederá al escalón siguiente de su grado después de no más de cuatro años, salvo que se aplique el procedimiento establecido en el artículo 51, apartado 1.**

En lo que se refiere a las retribuciones del personal, estas consisten en sueldo base, complementos familiares y una serie de indemnizaciones compensatorias, por tener la residencia oficial fuera del país o tener actividades docentes, además de las indemnizaciones por razón de servicios, tales como los gastos de viaje.

Los funcionarios tienen derecho a ciertos complementos según la composición de su familia (unos 400 euros extra mensuales por hijo a cargo) y ayudas para educación (otros 400 euros extra mensuales como subvención para pagar guarderías o gastos escolares).

A todos estos sueldos se añade un 15% si el funcionario o contractual es un expatriado. Es decir, si se trasladó a Bruselas, Estrasburgo o Luxemburgo desde su país para ocupar su puesto. Si es extranjero, pero ya residía en el país en el que trabajará ese extra es de un 4%.

En esta tabla se pueden observar perfectamente los distintos escalones utilizados por las instituciones de la Unión Europea a la hora de establecer la promoción.

Grado	Escalón				
	1	2	3	4	5
SC 6	4 349,59	4 532,36	4 722,82	4 854,21	4 921,28
SC 5	3 844,31	4 005,85	4 174,78	4 290,31	4 349,59
SC 4	3 397,73	3 540,50	3 689,28	3 791,92	3 844,31
SC 3	3 003,02	3 129,21	3 260,71	3 351,42	3 397,73
SC 2	2 654,17	2 765,70	2 881,92	2 962,10	3 003,02
SC 1	2 345,84	2 444,41	2 547,14	2 617,99	2 654,17

Observamos los distintos grados y escalones que posee cada uno de los cuales y el cambio salarial que supone avanzar de un escalón a otro.

Tabla retributiva contenida en el nuevo  
**ESTATUTO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA COMUNIDAD EUROPEA**  
que entró en vigor el 1-5-2004

PROPORCIONALIDAD EXISTENTE = 88,38%

	Grados/Escalones	1	2	3	4	5	Media	Dif. en %
AD-16	16	14.822,86	15.455,74	16.094,79			15.457,80	
AD-15	15	13.100,93	13.651,45	14.225,11	14.620,87	14.822,86	14.084,24	91,11%
AD-14	14	11.579,04	12.065,60	12.572,62	12.922,41	13.100,93	12.448,12	88,38%
AD-13	13	10.233,93	10.663,98	11.112,09	11.421,25	11.579,04	11.002,06	88,38%
AD-12	12	9.045,09	9.425,17	9.821,23	10.094,47	10.233,93	9.723,98	88,38%
AD-11 AST-11	11	7.994,35	8.330,28	8.680,33	8.921,83	9.045,09	8.594,38	88,38%
AD-10 AST-10	10	7.065,67	7.362,57	7.671,96	7.885,41	7.994,35	7.595,99	88,38%
AD-9 AST-9	9	6.244,87	6.507,29	6.780,73	6.969,38	7.065,67	6.713,59	88,38%
AD-8 AST-8	8	5.519,42	5.751,35	5.993,03	6.159,77	6.244,87	5.933,69	88,38%
AD-7 AST-7	7	4.878,24	5.083,24	5.296,84	5.444,21	5.519,42	5.244,39	88,38%
AD-6 AST-6	6	4.311,55	4.492,73	4.681,52	4.811,77	4.878,24	4.635,16	88,38%
AD-5 AST-5	5	3.810,69	3.970,82	4.137,68	4.252,80	4.311,55	4.096,71	88,38%
AD-4 AST-4	4	3.368,02	3.509,54	3.657,02	3.758,76	3.810,69	3.620,81	88,38%
AD-3 AST-3	3	2.976,76	3.101,85	3.232,19	3.322,12	3.368,02	3.200,19	88,38%
AST-2	2	2.630,96	2.741,52	2.856,72	2.936,20	2.976,76	2.828,43	88,38%
AST-1	1	2.325,33	2.423,04	2.524,86	2.595,11	2.630,96	2.499,86	88,38%

AD Es el Grupo de Administradores  
AST Es el Grupo de Asistentes

Por desgracia, en España no tenemos este sistema de promoción, ya que el actual sistema se divide únicamente en dos opciones: Promoción o Proceso Selectivo.

No es lo mismo promocionar por méritos propios (mediante concurso de méritos), que volver a opositar para cambiar de grupo/subgrupo como única alternativa para poder promocionar.

Por lo tanto, observamos como el sistema actual español queda verdaderamente obsoleto, ya que en muchos casos el sistema de promoción es más complicado que en el sistema de la UE.

Además, la Administración Pública Española premia en muchos casos la simple titulación universitaria, en vez de establecer el trabajo en base a distintos criterios que puedan favorecer la entrada de distintos trabajadores.

Un ejemplo de cómo la Unión Europea lleva esto es que entre las distintas categorías (asistentes y administradores) pueden pasar de categoría en un proceso de certificación, es decir, la Comisión establece que aquellos trabajadores que demuestren aptitudes para efectuar tareas de administración deban seguir módulos de formación que culminan en unas pruebas.

Una vez terminadas estas pruebas, el trabajador o trabajadora puede solicitar un puesto de administrador.

Es por esto por lo que la norma europea está mucho más actualizada, ya que es la propia administración la que fomenta el cambio entre distintos grupos y no solo se establece mediante títulos académicos.

Los procesos selectivos en el marco europeo poco tienen que ver con lo que se hace en nuestro país.

En las instituciones europeas, para poder acceder a un puesto de funcionario, se efectúa una selección por parte de un Tribunal del concurso, nombrado a tales efectos que, desde una autonomía orgánica y funcional, y sobre la base de los principios de mérito y capacidad, elabora la lista de candidatos que han superado las pruebas eliminatorias.

El reclutamiento lo lleva a cabo la propia Administración, la cual, a la luz de las listas de aptitud o de reserva elaboradas previamente por el Tribunal del concurso, elige a las personas a las que nombrará funcionarios, conforme a criterios de oportunidad (adecuación al puesto de trabajo, equilibrios geográficos, experiencia profesional, etcétera).

Una vez el trabajador accede al sistema del funcionariado, las instituciones europeas ofrecen un estatuto abierto y cambiante, es decir, promueven la promoción, el traslado, el concurso y la transferencia entre administraciones y puestos de trabajo.

## 2. PROPUESTAS DE CAMBIO

---

A continuación, se van a formular algunos de los cambios que desde la Unión Sindical Obrera vemos necesarios para llevar a cabo esta transformación en nuestro estatuto del empleado público:

### Grupos profesionales y subgrupos:

Para adecuarnos al sistema europeo, creemos que es prioritario cambiar y establecer nuevos grupos profesionales.

En vez de mantener los actuales grupos de clasificación profesional mediante letras (A, B, C) proponemos los siguientes grupos de clasificación profesional:

- Grupo de administradores y facultativos (Título Universitario de Grado)
- Grupo Ejecutivo (Técnicos, Bachilleres, Enseñanza Secundaria Obligatoria)
- Agrupaciones profesionales (Sin titulación prevista en el sistema educativo español).

La clasificación de los Subgrupos también debería ser modificada, puesto que estas divisiones no están bien justificadas y apenas han sido desarrolladas por el TREBEP.

1. C1 y C2, quedando expuesta la separación en el artículo 76, donde la separación viene dada por el título del trabajador. Sin embargo, consideramos que este subgrupo no debería existir ya que no tiene ninguna justificación la diferencia.
2. Consideramos que el grupo B debería desaparecer ya que este grupo no ha generado más que controversia y dudas, sin que además sea un grupo que este generando puestos de trabajo en ninguna Oferta Pública de Empleo.
3. A1 y A2 siguen sin definirse muy bien, son Subgrupos sí, pero no entiendo el por qué.

Este cambio supondría un cambio estructural, ya que se establecen cambios en el sistema de agrupación profesional, pero se consigue una homogeneidad y la equiparación con la norma europea, toda vez que podría establecerse el mismo criterio salarial para los grupos con los puestos de asistente (AST), los de secretario/empleo de oficina (AST/SC) y los de administrador (AD).

## Cambios en el sistema de promoción y evaluación del trabajador

Una de las claves para entender el sistema de promoción de la Unión Europea es que el funcionario es nombrado para hacer carrera.

Es decir, la entrada a la administración por parte del funcionario no es para siempre en el mismo puesto de trabajo, sino que el trabajador dispondrá de una jerarquía profesional e irá pasando por distintos puestos de trabajo.

Como se ha comentado con anterioridad, la estructura de los funcionarios se divide en dos: administradores (AD) y asistentes (ASTA).

El grupo de funciones ASTA está compuesto de once grados, que corresponden a funciones de aplicación, de naturaleza técnica y de ejecución.

Cada grupo de funciones comprende puestos de trabajo tipo que corresponden a grados.

El sistema de promoción europeo es cada dos años y es una unidad independiente a la del propio departamento la que evalúa a los trabajadores, pudiendo las organizaciones sindicales participar en la elección de los criterios.

En España, el TREBEP, en su capítulo II y concretamente en el artículo 20 establece que las administraciones públicas establecerán sistemas de evaluación del desempeño de los trabajadores.

Sin embargo, en el apartado 2 del artículo 20 se establece que los sistemas de evaluación del desempeño se adecuarán, en todo caso, a criterios de transparencia, objetividad, imparcialidad y no discriminación y se aplicarán sin menoscabo de los derechos de los empleados públicos

La evaluación consiste en que un trabajador externo al trabajador que se evalúa establece si el empleado está capacitado para dar el cambio y así conseguir una mejora salarial.

Por ello, en el caso de la Administración Pública Española, proponemos que para elaborar dicha evaluación se establezcan unos parámetros conocidos por todos y negociados previamente con las organizaciones sindicales.

## Retribuciones con el cambio de escalón

Los cambios de escalón tienen en cuenta la antigüedad y la evaluación y es por ello por lo que la norma europea es mucho más clara y armónica en cuanto a las retribuciones salariales que obtiene el trabajador.

De hacerse este cambio en España, desaparecerían todos los problemas que surgen de las antigüedades del personal laboral o la desaparición de los trienios y quinquenios.

Con el fin de hacer más fácil y sencilla la aplicación de las retribuciones en la administración española se adjunta una tabla con las retribuciones mensuales de los distintos grupos profesionales, sin adjuntar en las propias retribuciones los trienios o la productividad.

### TABLA NO REALISTA, NO TIENE LA MISMA PROPORCIONALIDAD QUE EL DE LA UE

Grupos Profesionales		GRADOS	NIVELES				
			1	2	3	4	5
Administradores y Facultativos		16	5.296	5.518	5.750		
		15	4.681	4.877	5.082	5.224	5.296
		14	4.137	4.311	4.492	4.617	4.681
		13	3.657	3.810	3.970	4.081	4.137
		12	3.232	3.368	3.519	3.607	3.657
	Grupo Ejecutivo	11	2.857	2.972	3.102	3.188	3.232
		10	2.525	2.632	2.742	2.818	2.857
		9	2.232	2.321	2.423	2.491	2.525
		8	1.973	2.056	2.142	2.202	2.232
		7	1.744	1.817	1.893	1.946	1.973
		6	1.541	1.606	1.673	1.720	1.744
		5	1.362	1.419	1.479	1.520	1.541
		4	1.204	1.255	1.307	1.344	1.362
		3	1.064	1.109	1.155	1.188	1.204
		2	941	980	1.021	1.050	1.064
		1				928	941
Agrupaciones Profesionales		Niveles	1	2	3	4	5
			980	1.109	1.255	1.419	1.606

**Nota importante:** En las cantidades mensuales de esta Tabla, no se han incluido, los trienios y productividad.

**ESTO ES UNA APROXIMACIÓN QUE SE HIZO EN EL 2020, HAY QUE ESTABLECER UNA NUEVA, PERO ADEMÁS DIFERENTE TOTALMENTE, YA QUE NUESTRAS RETRIBUCIONES POR GRUPOS, NO TIENE NINGUNA PROPORCIONALIDAD CUANDO HAY UN SALTO DE GRUPO O NIVEL—ESTA PROPUESTA DEBE RESOLVER ESTO**

Una de las lecciones que debemos aprender, sin duda, es que se debe hacer una profunda renovación del sistema retributivo en las Administraciones Públicas en España.

Creemos que es primordial que se tenga en cuenta la propia experiencia profesional y no solo la capacidad opositora o memorística.

Hay que buscar la homogeneidad de los trienios, ya que se debe fomentar la equidad e igualdad en el trabajo.

Todos los trabajadores hacen el mismo trabajo y no pueden variar tanto las retribuciones complementarias entre unos y otros.

## Homogeneización de trienios y posibilidad de traslados entre Administraciones.

El artículo 23 del Estatuto Básico de los Empleados Públicos establece que los trienios son una retribución básica que se fija en los Presupuestos Generales del Estado y es una cantidad que es igual para cada Subgrupo o Grupo de Clasificación profesional (siempre que no tenga subgrupo), por cada tres años de servicio, afectando al conjunto de los funcionarios públicos de cualquier administración (Central, Autonómica y Local).

Desde USO proponemos que los trienios sean iguales para todos, ya que no tiene sentido que algunos se beneficien más que otros de la antigüedad.

Con el fin de homogeneizar esta retribución se propone que los nuevos trienios tengan un importe mensual de 45.29 €

Además, no hay que olvidar el verdadero desconcierto que supone este concepto en el personal laboral, debido a que no existe ningún principio homogéneo, ni en cuanto a sus importes, ni a sus periodos de reconocimiento, ni a su distribución por grupos, llegando a variar en más de 500€ entre una Comunidad Autónoma y otra.

---

## PROPUESTAS PREVIAS PARA UNA MODIFICACIÓN MAS RACIONAL DEL TREBEP

Previamente a nuestra propuesta anterior, creemos necesario poner en evidencia el actual desfase de nuestro TREBEP, haciendo propuestas concretas a estos problemas:

- ⇒ Cuando se habla de **promoción profesional o carrera administrativa**, siempre nos encontramos en la disyuntiva siguiente: Promoción u Oposición. Y decimos esto, porque la realidad es cicatera, no es lo mismo promocionar por méritos propios (promoción mediante concursos de méritos), que volver a opositar para cambiar de grupo y/o

subgrupo como única alternativa para poder promocionar. Dos sistemas, pero que no se ajustan a los que entendemos como carrera profesional en una Administración moderna, que además no se ha adaptado al trabajo actual, en cuanto a las categorías de sus trabajadores. Este sería uno de los principales problemas, y uno de los anhelos más importantes de los empleados públicos, junto con otras cuestiones que impiden un desarrollo personal y profesional de los trabajadores al servicio de las Administraciones Públicas. Por todo esto, creemos que la propuesta que realizamos sobre carrera y promoción profesional, es la más justa y adecuada a una Administración del siglo XXI.

- Desde la aprobación del TREBEP, existen **Grupos y Subgrupos profesionales, sin que la diferencia entre algunos de ellos, este mínimamente justificada**, o hayan sido desarrollados. Como, por ejemplo:
  - **C1 y C2, la única diferencia es la titulación de entrada**, en el trabajo actual, no existe esa diferencia, los sistemas informáticos y procedimientos administrativos han igualado el trabajo. **No existe ninguna justificación, para mantener esta diferencia de subgrupos.**
  - Grupo B, un grupo que apareció en su momento, dirigido a la sanidad, pero que no ha generado más que controversia y dudas, sin que sea un grupo que esté generando puestos de trabajo en ninguna Oferta Pública de Empleo.
  - **A1 y A2, siguen sin definirse muy bien**, son Subgrupos si, pero no se entiende el por qué. Si el legislador lo tenía tan claro a la hora de agrupar al antiguo A y B en ese nuevo Grupo A, lo debería haber explicado mejor.
  - Existen actualmente **30 niveles (Complemento de Destino)**, pero solo hay en activo o aplicándose un total de 18, ya que del 1 al 11 no se aplica a ningún grupo profesional.
  - **Los trienios que, según el TREBEP, son una retribución básica basada en la antigüedad** y con importe diferenciado, por grupos y subgrupos. **Diferencia de importe que no tiene razón de ser.**
- **Sueldo base por debajo del actual SMI** que, aunque es cierto que no es la retribución final para los empleados públicos, en cambio sí **que se toma como referencia en algunas situaciones administrativas**, como, por ejemplo: *Anticipos de salarios de funcionarios, funcionarios en prácticas, Funcionarios procedentes de una excedencia a la expectativa de destino (solo perciben sueldo y trienios).*
- **Imposibilidad real (no de derecho) de traslados entre Administraciones.**
- **Diferencias salariales entre laborales y funcionarios, que realizan las mismas funciones.**

## Ante todos estos problemas, **PROPONEMOS LAS SIGUIENTES SOLUCIONES:**

- ✓ **Creación de una verdadera carrera profesional, aplicando el sistema de los funcionarios de la UE**, que permite ir progresando profesionalmente de una forma personalizada, sin que influyan condicionantes externos. Por lo que habría que modificar el Capítulo II del TREBEP, y aplicar el actual sistema de promoción de los funcionarios de la Unión Europea, recogido en un Estatuto de los funcionarios de la CEE y negociado con la Comisión Europea. (**VER PROPUESTA COMPLETA**). La carrera profesional según establece el Estatuto de los funcionarios de la UE, tienen establecido un sistema de promoción que les permite avanzar en su carrera profesional, sin trabas con el paso de los años y conociendo de antemano sus funciones y como son valoradas.
- ✓ **Eliminar de forma inmediata, el artículo 71 del Real Decreto 364/1995, que indica niveles mínimos y máximos por grupos profesionales**. Artículo que impide la progresión a través de los niveles de los diferentes grupos profesionales.
- ✓ **Revisión de los actuales Niveles de Complementos de destino**, dejando solo 15, ya que por debajo del 11 no hay nadie.
- ✓ **Elevar los sueldos, para evitar que estén por debajo del SMI** y evitar situaciones injustas, cuando se producen situaciones administrativas específicas.
- ✓ **Unificar los Subgrupos C1 y C2, en un solo grupo C. Modificando la Disposición Transitoria Tercera, en relación con el artículo 76 del TREBEP**. En Europa, los funcionarios solo tienen dos categorías en el ámbito Administrativo: Administradores y Asistentes. Creemos que en este caso los A1 y A2 deberían ser los Administradores y el grupo C, los asistentes.
- ✓ **Los trienios que retribuyen la antigüedad deben tener el mismo importe** para todos los grupos, y creemos que debería estar en los 45,29€ /mes (el actual del grupo A1). **Modificando el artículo 23, punto b del TREBEP**.
- ✓ **La misma dieta para todos los empleados públicos**, todos tienen el mismo derecho a dormir y comer decentemente, sin que haya diferencias por grupos, cuando se hacen desplazamientos por necesidades del servicio. **Modificar el Real Decreto 462/2002**
- ✓ **Establecer el mínimo de los Complementos Específicos en 580€ /mes**, ya que actualmente existen más de 100 complementos distintos, algunos con diferencias entre ellas de menos de 1€.
- ✓ **Homologar retribuciones de funcionarios y laborales que hagan las mismas tareas**.
- ✓ **Concursos anuales interadministrativos, convocados a través de la AGE, con plazas de todas las Administraciones Públicas (Central, Autonómica y Local)**.



[www.facuso.es](http://www.facuso.es)

## ANEXO A LA PROPUESTA TREBEP

En relación con la propuesta de nuevo sistema de promoción, donde no hemos podido realizar un planteamiento parecido al establecido por el Estatuto del Funcionario de la Unión Europea, creemos necesario explicar los problemas encontrados, que en cualquier caso, tienen que ver con la falta de una debida proporcionalidad entre los diferentes tramos de salarios, como con los complementos de destino.

Si la tabla que se utiliza en la Unión Europea guarda una estricta proporcionalidad entre cada tramo, y que se repite en los grados, no pasa lo mismo en el ámbito de las AAPP Españolas, como podemos ver en los siguientes cuadros informativos.

### Tabla retributiva contenida en el nuevo ESTATUTO DE LOS FUNCIONARIOS DE LA COMUNIDAD EUROPEA

Grados/Escalones	1	2	3	4	5	Media	
AD-16	16	14.822,86	15.455,74	16.094,79			15.457,80
AD-15	15	13.100,93	13.651,45	14.225,11	14.620,87	14.822,86	14.084,24
AD-14	14	11.579,04	12.065,60	12.572,62	12.922,41	13.100,93	12.448,12
AD-13	13	10.233,93	10.663,98	11.112,09	11.421,25	11.579,04	11.002,06
AD-12	12	9.045,09	9.425,17	9.821,23	10.094,47	10.233,93	9.723,98
AD-11 AST-11	11	7.994,35	8.330,28	8.680,33	8.921,83	9.045,09	8.594,38
AD-10 AST-10	10	7.065,67	7.362,57	7.671,96	7.885,41	7.994,35	7.595,99
AD-9 AST-9	9	6.244,87	6.507,29	6.780,73	6.969,38	7.065,67	6.713,59
AD-8 AST-8	8	5.519,42	5.751,35	5.993,03	6.159,77	6.244,87	5.933,69
AD-7 AST-7	7	4.878,24	5.083,24	5.296,84	5.444,21	5.519,42	5.244,39
			4,20	4,20	2,78	1,38	
AD-6 AST-6	6	4.311,55	4.492,73	4.681,52	4.811,77	4.878,24	4.635,16
			4,20	4,20	2,78	1,38	
AD-5 AST-5	5	3.810,69	3.970,82	4.137,68	4.252,80	4.311,55	4.096,71
			4,20	4,20	2,78	1,38	
AD-4 AST-4	4	3.368,02	3.509,54	3.657,02	3.758,76	3.810,69	3.620,81
			4,20	4,20	2,78	1,38	
AD-3 AST-3	3	2.976,76	3.101,85	3.232,19	3.322,12	3.368,02	3.200,19
			4,20	4,20	2,78	1,38	
AST-2	2	2.630,96	2.741,52	2.856,72	2.936,20	2.976,76	2.828,43
			4,20	4,20	2,78	1,38	
AST-1	1	2.325,33	2.423,04	2.524,86	2.595,11	2.630,96	2.499,86
			4,20	4,20	2,78	1,38	

Como se puede observar, tienen una proporción entre cada escalón y grado iguales en cada uno de ellos.

RETRIBUCIONES APROBADAS PARA EL AÑO 2023, Ley 22/2021, de 28 de diciembre de 2021, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022

Grupo	Sueldo	%
A1	1.288,31	15,65
A2	1.113,98	14,40
B	973,77	16,42
C1	836,41	20,15
C2	696,13	9,26
AP	637,14	

Eje. Sueldo y C.destino		
Nivel	Sueldo y Nivel	% Dif.inf
<b>A2</b>		
26	1.925,06	4,99
25	1.833,58	2,37
24	1.791,13	2,42
23	1.748,73	2,49
22	1.706,25	2,55
21	1.663,86	
<b>C1</b>		
22	1.428,68	3,06
21	1.386,29	2,90
20	1.347,20	1,97
19	1.321,13	2,01
18	1.295,05	2,06
17	1.268,95	2,09
16	1.242,93	
<b>C2</b>		
18	1.154,77	2,31
17	1.128,67	2,36
16	1.102,65	2,43
15	1.076,52	2,48
14	1.050,48	

Como se puede comprobar, no existe ninguna proporción entre los niveles, ni en los salarios. Creemos que estas cantidades aleatorias, no tienen sentido a fecha de hoy. Nadie sabe por qué son estas y no otras, ni porque no se han variado con el tiempo, para conseguir una diferencia armónica y/o explicable en cuanto a su diferencia porcentual. %

Ley 31/2022, de 23 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2023.

NIVEL	MES	A1		A2		B		C1		C2		Agrup. Profesional E	
		SUELDO	UN TRIENIO	SUELDO	UN TRIENIO								
MENSUAL	1.288,31	49,59	1.113,98	40,44	973,77	35,48	836,41	30,61	696,13	20,84	637,14	15,68	572,14
ANUAL (12 meses)	15.459,72	595,08	13.367,76	485,28	11.685,24	425,76	10.036,92	367,32	8.353,56	250,08	7.645,68	188,16	6.865,68
PAGA EXTRA JUNIO	795,00	30,61	812,45	29,48	841,63	30,68	722,91	26,42	689,78	20,62	637,14	15,68	572,14
PAGA EXTRA DICIEMBRE	795,00	30,61	812,45	29,48	841,63	30,68	722,91	26,42	689,78	20,62	637,14	15,68	572,14
TOTAL ANUAL	17.049,72	656,30	14.992,66	544,24	13.368,50	487,12	11.482,74	420,16	9.733,12	291,32	8.919,96	219,52	8.045,68
<b>TOTAL SUELDO Y COMPLEMENTO DE DESTINO (Sin Trienios)</b>													
COMPLEMENTO DE DESTINO	MES	A1		A2		B		C1		C2		Agrup. Profesional E	
ANNO (*)	MES	SUELDO	UN TRIENIO	MES (**)	ANNO (**)								
30	1.125,35	2.413,66	32.804,62	2.239,33	30.747,56	2.099,12	29.123,40	1.961,76	27.237,64	1.821,48	25.488,02	1.809,85	25.337,94
29	1.009,38	2.297,69	31.181,04	2.123,36	29.123,98	1.983,15	27.499,82	1.845,79	25.614,06	1.705,51	23.864,44	1.689,01	23.646,07
28	966,96	2.255,27	30.587,16	2.080,94	28.590,10	1.940,73	26.905,94	1.803,37	25.020,18	1.663,09	23.270,56	1.644,82	23.027,45
27	924,48	2.212,79	29.992,44	2.038,46	27.935,38	1.898,25	26.311,22	1.760,89	24.425,46	1.620,61	22.675,84	1.600,57	22.407,96
26	811,08	2.099,39	28.404,84	1.925,06	26.347,78	1.784,85	24.723,62	1.647,49	22.837,86	1.507,21	21.088,24	1.482,37	20.753,11
25	719,60	2.007,91	27.124,12	1.833,58	25.067,06	1.693,37	23.442,90	1.556,01	21.557,14	1.415,73	19.807,52	1.387,05	19.418,71
24	677,15	1.965,46	26.529,82	1.791,13	24.472,76	1.650,92	22.848,60	1.513,56	20.962,84	1.373,28	19.213,22	1.342,80	18.799,22
23	634,75	1.923,06	25.936,22	1.748,73	23.879,16	1.608,52	22.255,00	1.471,16	20.369,24	1.330,88	18.619,62	1.298,60	18.180,45
22	592,27	1.880,58	25.341,50	1.706,25	23.284,44	1.566,04	21.660,28	1.428,68	19.774,52	1.288,40	18.024,90	1.254,33	17.560,67
21	549,88	1.838,19	24.748,04	1.663,86	22.690,98	1.523,65	21.066,82	1.385,29	19.181,06	1.246,01	17.431,44	1.210,19	16.942,61
20	510,79	1.799,10	24.200,78	1.624,77	22.143,72	1.484,56	20.519,56	1.347,20	18.633,80	1.206,92	16.884,18	1.169,45	16.372,35
19	484,72	1.773,03	23.835,80	1.598,70	21.775,70	1.458,49	20.154,58	1.321,13	18.268,82	1.180,85	16.519,20	1.142,27	15.991,78
18	458,64	1.746,95	23.470,68	1.572,62	21.413,62	1.432,41	19.789,46	1.295,05	17.903,70	1.154,77	16.154,08	1.115,07	15.610,93
17	432,54	1.720,85	23.105,28	1.546,52	21.048,22	1.406,31	19.424,06	1.268,95	17.538,30	1.128,67	15.788,68	1.087,88	15.230,37
16	406,52	1.694,83	22.741,00	1.520,50	20.683,94	1.380,29	19.059,78	1.242,93	17.174,02	1.102,65	15.424,40	1.060,75	14.850,53
15	380,39	1.668,70	22.375,18	1.494,37	20.318,12	1.354,16	18.693,96	1.216,80	16.808,20	1.076,52	15.058,58	1.033,56	14.469,82
14	354,35	1.642,66	22.010,62	1.468,33	19.953,56	1.328,12	18.329,40	1.190,76	16.443,64	1.050,48	14.694,02	1.006,40	14.089,55
13	328,24	1.616,55	21.645,08	1.442,22	19.588,02	1.302,01	17.963,86	1.164,65	16.078,10	1.024,37	14.328,48	979,19	13.708,70
12	302,14	1.590,45	21.279,68	1.416,12	19.222,62	1.275,91	17.598,46	1.138,55	15.712,70	998,27	13.963,08	952,00	13.327,99
11	276,04	1.564,35	20.914,28	1.390,02	18.857,22	1.249,81	17.233,06	1.112,45	15.347,30	972,17	13.597,68	924,82	12.947,43
10	250,00	1.538,31	20.548,72	1.363,98	18.492,66	1.223,77	16.868,50	1.086,41	14.982,74	946,13	13.233,12	897,68	12.567,59
9	236,98	1.525,29	20.367,44	1.350,96	18.310,38	1.210,75	16.686,22	1.073,39	14.800,46	933,11	13.050,84	884,10	12.377,45
8	223,90	1.512,21	20.184,32	1.337,88	18.127,26	1.197,67	16.503,10	1.060,31	14.617,34	920,03	12.867,72	870,47	12.186,59
7	210,87	1.499,18	20.001,90	1.324,85	17.944,84	1.184,64	16.320,68	1.047,28	14.434,92	907,00	12.685,30	856,90	11.996,60
6	197,83	1.486,14	19.819,34	1.311,81	17.762,28	1.171,60	16.138,12	1.034,24	14.252,36	893,96	12.502,74	843,30	11.806,18
5	184,79	1.473,10	19.636,78	1.298,77	17.579,72	1.158,56	15.955,56	1.021,20	14.069,80	880,92	12.320,18	829,71	11.615,89
4	165,23	1.453,54	19.362,94	1.279,21	17.395,88	1.139,00	15.681,72	1.001,64	13.795,96	861,36	12.046,34	809,33	11.330,62
3	145,71	1.434,02	19.089,66	1.259,69	17.032,60	1.119,48	15.408,44	982,12	13.522,68	841,84	11.773,06	789,01	11.046,20
2	126,16	1.414,47	18.815,96	1.240,14	16.759,90	1.099,93	15.134,74	962,57	13.248,98	822,29	11.499,36	768,62	10.760,63
1	106,62	1.394,93	18.542,40	1.220,60	16.485,34	1.080,39	14.861,18	943,03	12.975,42	802,75	11.225,80	748,24	10.475,36

(\*) Incluye 14 percepciones

(\*\*) Se mantienen a título personal las cuantías del C.D. del grupo E/Agrupaciones profesionales del EBEP (Art. 23 Uno G) de la LPGE 2023. No obstante, el C.D. del personal de este grupo que ingresó a partir de 31/5/2010 es el mismo que figura en la primera columna

Si analizamos otros importes de niveles, publicados en algunas Administraciones Autonómicas, nos encontramos con las mismas desproporciones.

No estamos incluyendo el cálculo sobre el Complemento Específico, ya que ahí se producen mayores diferencias, no solo entre los escalones, también entre Administraciones Publicas.

Creemos que nuestra propuesta de modificación del TREBEP, basado en el sistema del Estatuto del Funcionario de la Unión Europea, es una gran oportunidad de modernizar nuestra Administración y mejorar la gestión de personal, con un nuevo sistema de promoción mas moderno y ágil, no anclado en sistemas del siglo XX, ya testado a nivel europeo.

## C. VALENCIANA

<i>Nivel</i>	<i>importe en euros</i>	
30	13.504,20	
29	12.112,56	<b>11,49</b>
28	11.603,52	<b>4,39</b>
27	11.093,76	<b>4,60</b>
26	9.732,96	<b>13,98</b>
25	8.635,20	<b>12,71</b>
24	8.125,80	<b>6,27</b>
23	7.617,00	<b>6,68</b>
22	7.107,24	<b>7,17</b>
21	6.598,56	<b>7,71</b>
20	6.129,48	<b>7,65</b>
<b>19</b>	5.816,64	<b>5,38</b>
<b>18</b>	5.503,68	<b>5,69</b>
17	5.190,48	<b>6,03</b>
<b>16</b>	4.878,24	<b>6,40</b>
<b>15</b>	4.564,68	<b>6,87</b>
<b>14</b>	4.252,20	<b>7,35</b>
<b>13</b>	3.938,88	<b>7,95</b>
<b>12</b>	3.625,68	<b>8,64</b>
11	3.312,48	<b>9,46</b>
<b>10</b>	3.000,00	<b>10,42</b>
9	2.843,76	<b>5,49</b>
8	2.686,80	<b>5,84</b>
7	2.530,44	<b>6,18</b>
6	2.373,96	<b>6,59</b>
5	2.217,48	<b>7,06</b>
4	1.982,76	<b>11,84</b>
3	1.748,52	<b>13,40</b>
2	1.513,92	<b>15,50</b>
	1.279,44	

**GALICIA**

Nivel	Importe	
30	13.504,20	<b>11,49</b>
29	12.112,56	<b>4,39</b>
28	11.603,52	<b>4,60</b>
27	11.093,76	<b>13,98</b>
26	9.732,96	<b>12,71</b>
25	8.635,20	<b>6,27</b>
24	8.125,80	<b>6,68</b>
23	7.617,00	<b>7,17</b>
22	7.107,24	<b>7,71</b>
21	6.598,56	<b>7,65</b>
20	6.129,48	<b>5,38</b>
19	5.816,64	<b>5,69</b>
18	5.503,68	<b>6,03</b>
17	5.190,48	<b>6,40</b>
16	4.878,24	<b>6,87</b>
15	4.564,68	<b>7,35</b>
14	4.252,20	<b>7,95</b>
13	3.938,88	<b>8,64</b>
12	3.625,68	<b>9,46</b>
11	3.312,48	

ANDALUCIA

NIVEL	IMPORTE		
30	13.174,80	13.174,80	<b>11,49</b>
29	11.817,12	11.817,12	<b>4,39</b>
28	11.320,56	11.320,56	<b>4,60</b>
27	10.823,16	10.823,16	<b>13,98</b>
26	9.495,60	9.495,60	<b>12,71</b>
25	8.424,60	8.424,60	<b>6,27</b>
24	7.927,56	7.927,56	<b>6,68</b>
23	7.431,24	7.431,24	<b>7,17</b>
22	6.933,84	6.933,84	<b>7,71</b>
21	6.437,64	6.437,64	<b>7,65</b>
20	5.979,96	5.979,96	<b>5,38</b>
19	5.674,80	5.674,80	<b>5,69</b>
18	5.369,40	5.369,40	<b>6,03</b>
17	5.063,88	5.063,88	<b>6,40</b>
16	4.759,20	4.759,20	<b>6,87</b>
15	4.453,32	4.453,32	<b>7,35</b>
14	4.148,52	4.148,52	<b>7,96</b>
13	3.842,76	3.842,76	<b>8,64</b>
12	3.537,24	3.537,24	

**C. MADRID**

30	1.081,99	<b>11,49</b>
29	970,49	<b>4,39</b>
28	929,71	<b>4,60</b>
27	888,86	<b>13,98</b>
26	779,83	<b>12,71</b>
25	691,88	<b>6,27</b>
24	651,06	<b>6,68</b>
23	610,30	<b>7,17</b>
22	569,45	<b>7,71</b>
21	528,70	<b>7,65</b>
20	491,11	<b>5,38</b>
19	466,05	<b>5,69</b>
18	440,97	<b>6,04</b>
17	415,87	<b>6,40</b>
16	390,85	<b>6,87</b>
15	365,73	<b>7,35</b>
14	340,70	<b>7,96</b>
13	315,59	<b>8,64</b>
12	290,50	<b>9,46</b>
11	265,40	<b>10,42</b>
10	240,36	<b>5,49</b>
9	227,85	<b>5,84</b>
8	215,27	<b>6,18</b>
7	202,75	<b>6,60</b>
6	190,20	<b>7,06</b>
5	177,66	<b>11,83</b>
4	158,87	<b>13,40</b>
3	140,10	<b>15,50</b>
2	121,30	<b>18,33</b>
1	102,51	

**EUSKADI**

Nivel	Cuantía anual (euros)	
30	18.652,32	<b>12,50</b>
29	16.579,68	<b>11,89</b>
28	14.818,08	<b>12,60</b>
27	13.160,16	<b>13,39</b>
26	11.606,04	<b>15,46</b>
25	10.051,80	<b>6,59</b>
24	9.429,96	<b>7,69</b>
23	8.756,64	<b>7,65</b>
22	8.134,68	<b>8,27</b>
21	7.513,32	<b>7,40</b>
20	6.995,40	<b>6,30</b>
19	6.580,68	<b>6,72</b>
18	6.166,20	<b>6,26</b>
17	5.802,96	<b>6,66</b>
16	5.440,56	<b>7,14</b>
15	5.077,92	<b>7,69</b>
14	4.715,52	<b>8,34</b>
13	4.352,52	<b>9,08</b>
12	3.990,12	<b>10,00</b>
11	3.627,36	<b>8,62</b>
10	3.339,36	<b>7,73</b>
9	3.099,72	<b>6,60</b>
8	2.907,84	

**CATALUNYA**

GRUP	Nivell	Complement Destinació	
A	30	1.097,90	<b>0,00</b>
A	30	1.097,90	<b>11,49</b>
A	29	984,76	<b>4,39</b>
A	28	943,38	<b>4,60</b>
A	27	901,93	<b>0,00</b>
A	27	901,93	<b>0,00</b>
A	27	901,93	<b>13,98</b>
A	26	791,30	<b>12,71</b>
A	25	702,05	<b>6,27</b>
A	24	660,63	<b>0,00</b>
A	24	660,63	<b>0,00</b>
A	24	660,63	<b>0,00</b>
A	24	660,63	<b>6,68</b>
A	23	619,27	<b>7,17</b>
A	22	577,82	<b>0,00</b>
A	22	577,82	<b>0,00</b>
A	22	577,82	<b>7,71</b>
A	21	536,47	<b>7,65</b>
A	20	498,33	

GRUP	Nivell	Complement Destinació	
B	26	791,30	0,00
B	26	791,30	12,71
B	25	702,05	6,27
B	24	660,63	0,00
B	24	660,63	0,00
B	24	660,63	0,00
B	24	660,63	6,68
B	23	619,27	7,17
B	22	577,82	0,00
B	22	577,82	7,71
B	21	536,47	7,65
B	20	498,33	0,00
B	20	498,33	5,38
B	19	472,90	5,69
B	18	447,45	6,03
B	17	421,99	
GRUP	Nivell	Complement Destinació	
C	22	577,82	7,71
C	21	536,47	7,65
C	20	498,33	5,38
C	19	472,90	5,69
C	18	447,45	0,00
C	18	447,45	6,03
C	17	421,99	6,40
C	16	396,60	0,00
C	16	396,60	0,00
C	16	396,60	6,87
C	15	371,11	7,35
C	14	345,71	7,96
C	13	320,23	

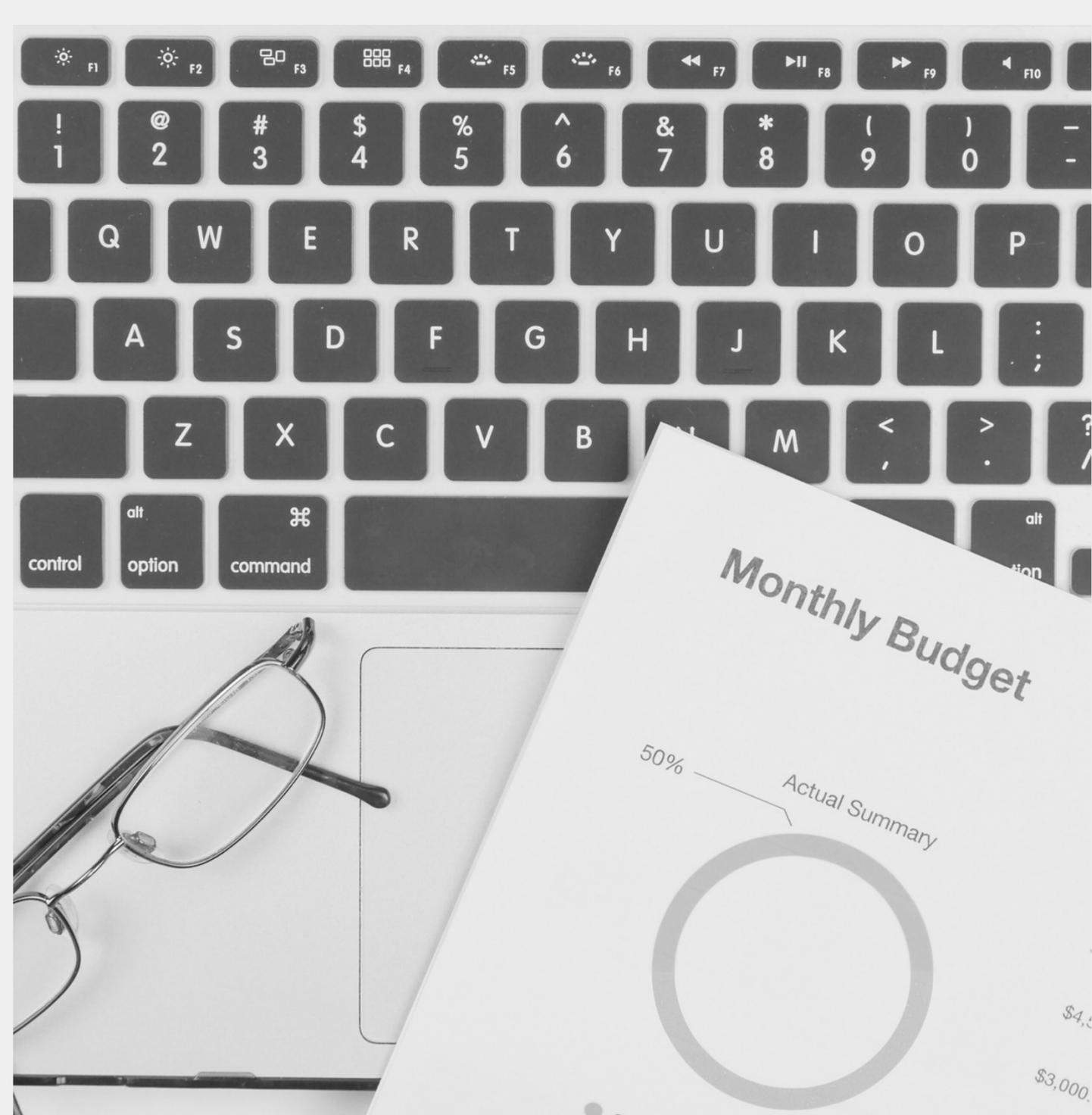
GRUP	Nivell	Complement Destinació	
D	18	447,45	<b>0,00</b>
D	18	447,45	<b>6,03</b>
D	17	421,99	<b>6,40</b>
D	16	396,60	<b>0,00</b>
D	16	396,60	<b>6,87</b>
D	15	371,11	<b>7,35</b>
D	14	345,71	<b>7,96</b>
D	13	320,23	<b>8,64</b>
D	12	294,77	<b>9,45</b>
D	11	269,31	
GRUP	Nivell	Complement Destinació	
E	14	345,71	<b>7,96</b>
E	13	320,23	<b>8,64</b>
E	12	294,77	<b>9,45</b>
E	11	269,31	<b>10,42</b>
E	10	243,90	<b>5,49</b>
E	9	231,20	

## CASTILLA Y LEON

Nivel	Importe	
30	12.983,88	<b>11,49</b>
29	11.645,88	<b>4,39</b>
28	11.156,52	<b>4,60</b>
27	10.666,32	<b>13,98</b>
26	9.357,96	<b>12,71</b>
25	8.302,56	<b>6,27</b>
24	7.812,72	<b>6,68</b>
23	7.323,60	<b>7,17</b>
22	6.833,40	<b>7,71</b>
21	6.344,40	<b>7,65</b>
20	5.893,32	<b>5,38</b>
19	5.592,60	<b>5,69</b>
18	5.291,64	<b>6,04</b>
17	4.990,44	<b>6,40</b>
16	4.690,20	<b>6,87</b>
15	4.388,76	<b>7,35</b>
14	4.088,40	<b>7,96</b>
13	3.787,08	<b>8,64</b>
12	3.486,00	<b>9,46</b>
11	3.184,80	<b>10,42</b>
10	2.884,32	<b>5,49</b>
9	2.734,20	<b>5,84</b>
8	2.583,24	<b>6,18</b>
7	2.433,00	<b>6,60</b>
6	2.282,40	<b>7,06</b>
5	2.131,92	<b>11,83</b>
4	1.906,44	<b>13,40</b>
3	1.681,20	<b>15,50</b>
2	1.455,60	<b>18,33</b>
1	1.230,12	

**CASTILLA-LA MANCHA**

Nivel o grado consolidado	Importe mensual	
	--- (euros)	
30	1.125,35	<b>11,49</b>
29	1.009,38	<b>4,39</b>
28	966,96	<b>4,60</b>
27	924,48	<b>13,98</b>
26	811,08	<b>12,71</b>
25	719,60	<b>6,27</b>
24	677,15	<b>6,68</b>
23	634,75	<b>7,17</b>
22	592,27	<b>7,71</b>
21	549,88	<b>7,65</b>
20	510,79	<b>5,38</b>
19	484,72	<b>5,69</b>
18	458,64	<b>6,03</b>
17	432,54	<b>6,40</b>
16	406,52	<b>6,87</b>
15	380,39	<b>7,35</b>
14	354,35	<b>7,95</b>
13	328,24	<b>8,64</b>
12	302,14	



# INFORME DE FORMACIÓN FAC-USO 2019-2023

**Informe formación 2019-2023**



UNIÓN SINDICAL OBRERA



Federación  
Atención a la  
Ciudadanía

# ÍNDICE

01 '19  
'20  
'21  
'22  
'23

Datos Generales  
por año

02 '19  
'20  
'21  
'22  
'23

Datos formación  
por año

03

Datos estadísticos  
evolución formación  
2019-2023

2019 → 2023

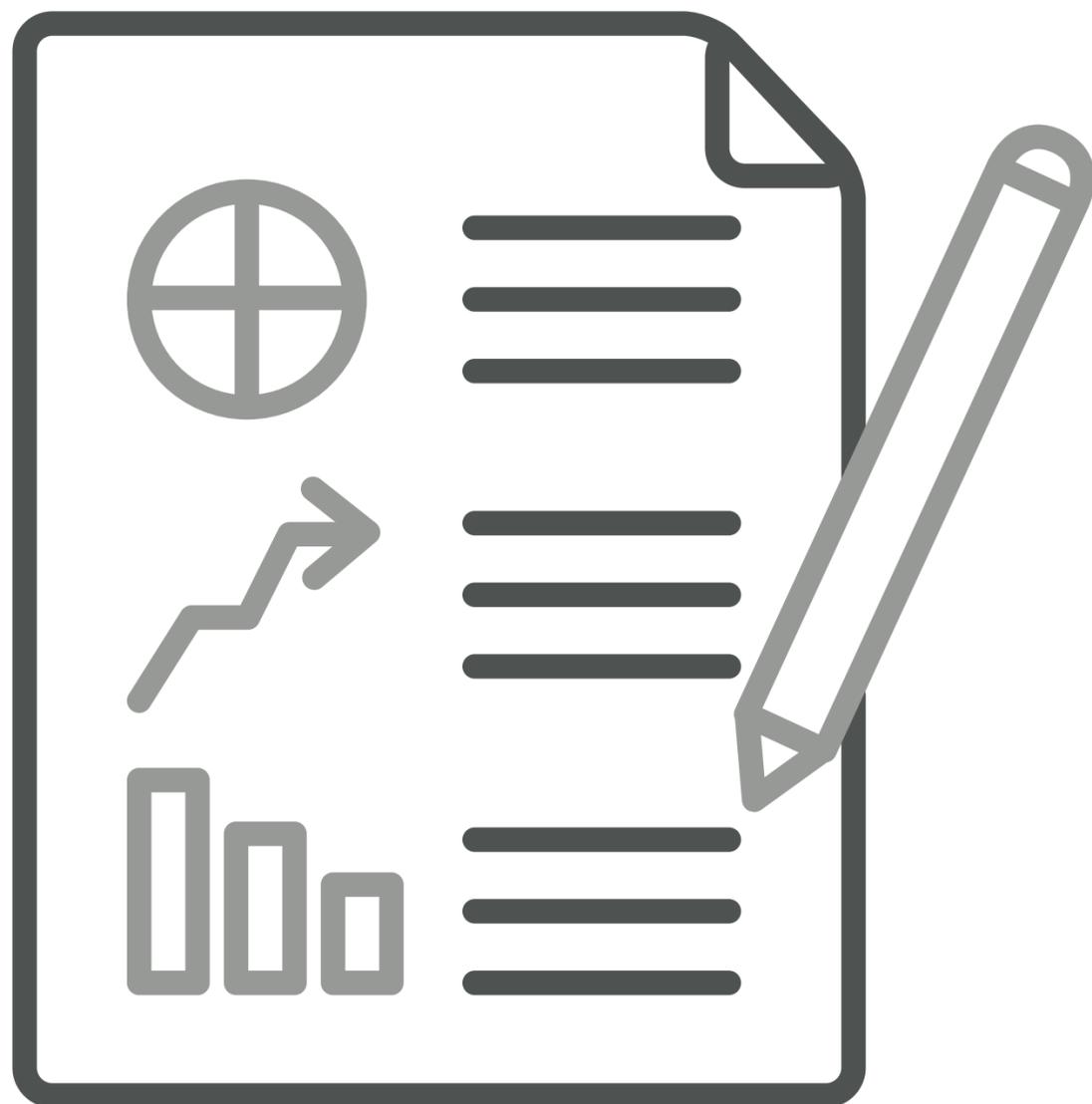
20  
19

## DATOS GENERALES 2019

Nº TOTAL PARTICIPANTES  
Nº TOTAL ACCIONES FORMATIVAS  
Nº CERTIFICADOS EMITIDOS  
DATOS GÉNERO Y EDAD

## DATOS FORMACIÓN 2019

RELACIÓN Y LISTADO ESPECÍFICO DE  
CURSOS



Datos totales de todas las acciones formativas 2019

# 1<sup>o</sup> DATOS GENERALES

- + **100000** participantes han realizado acciones formativas

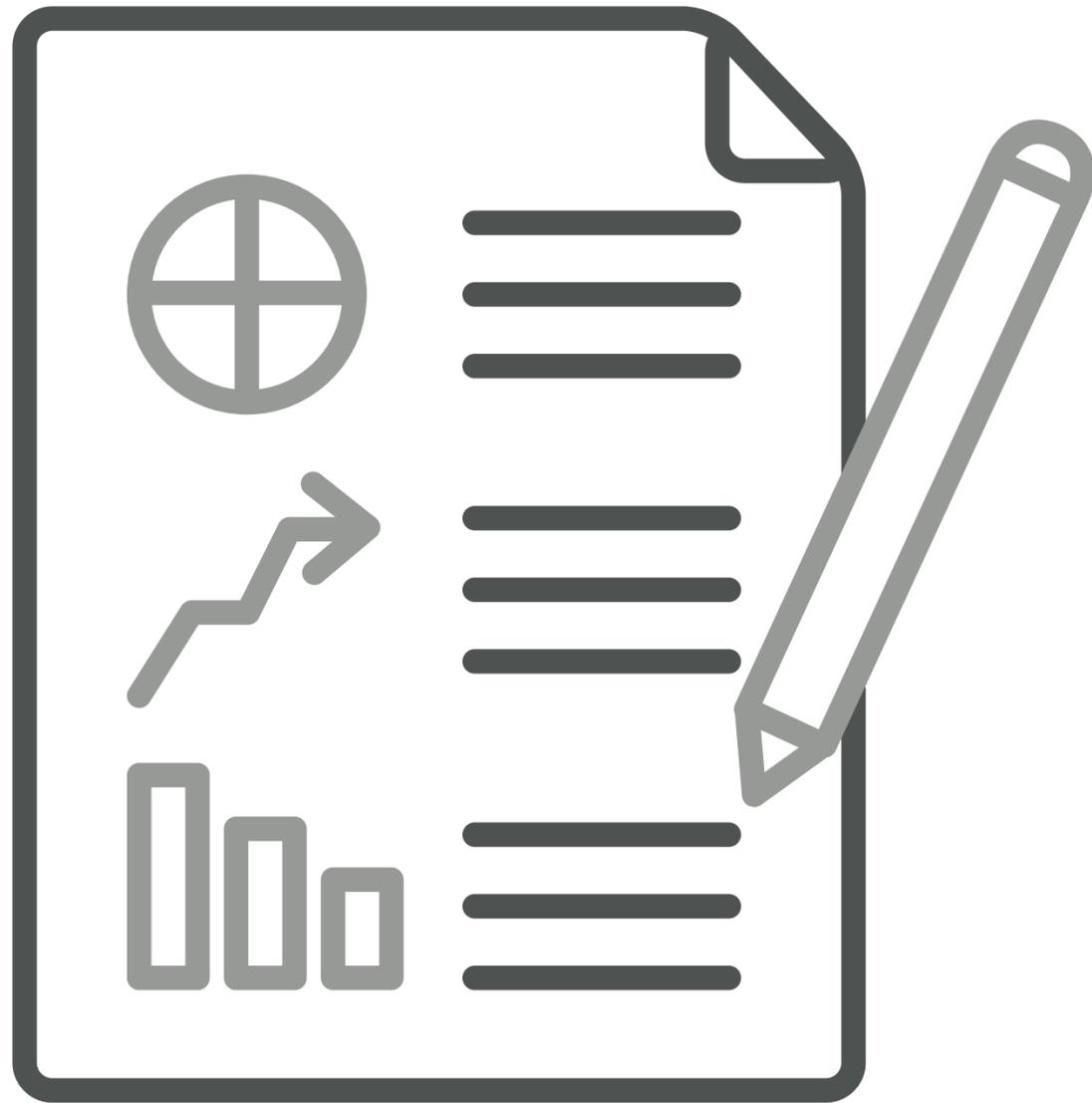


- **260** acciones formativas repartidas en diferentes ediciones



- + **75000** certificados de aprovechamiento emitidos

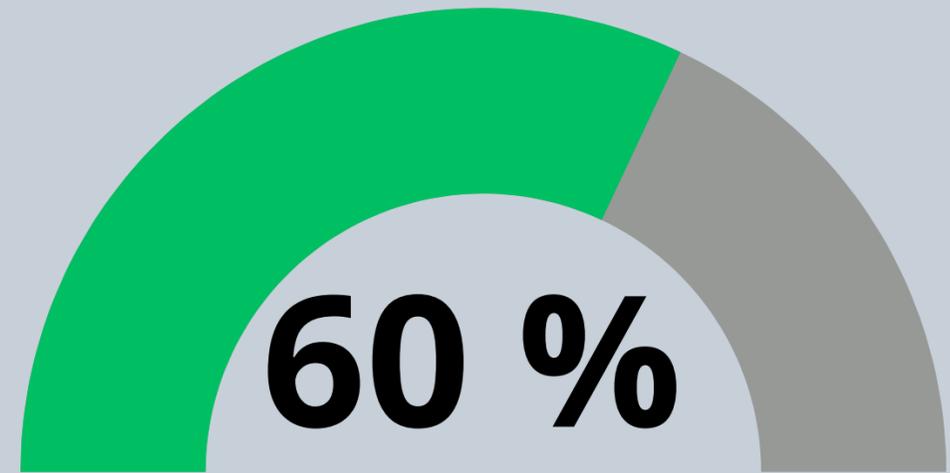




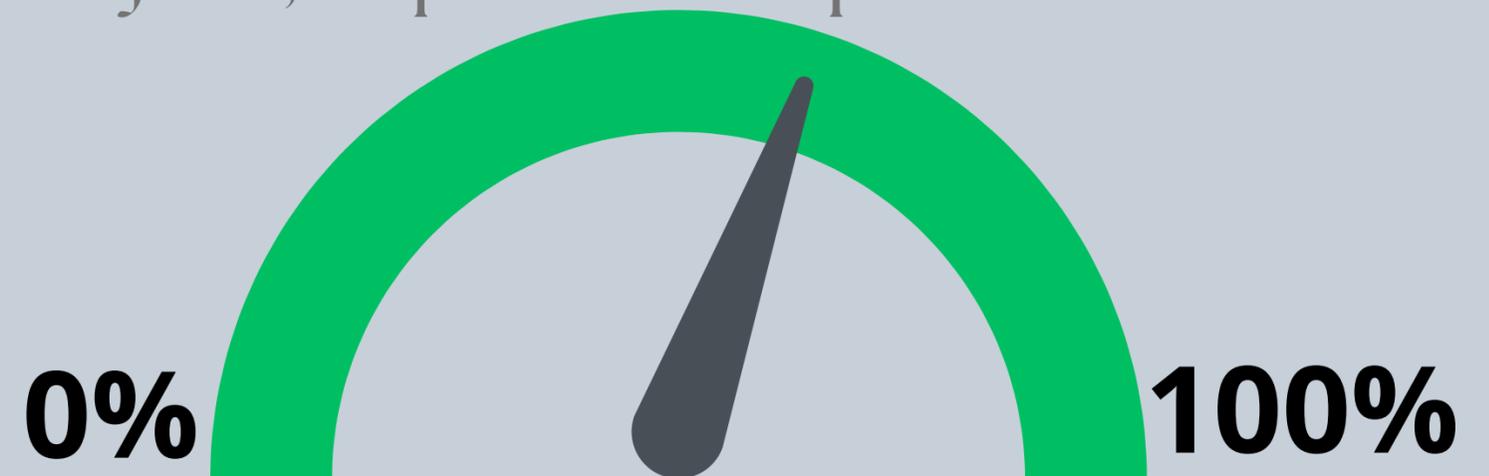
Datos totales de todas las acciones formativas 2019

# 1<sup>19</sup> DATOS GENERALES

(Género y Edad)



- El 60% de las acciones formativas han sido realizadas por mujeres, respecto al 40% por hombres.



- El 58% de los/as participantes comprenden las franjas de edad entre los 36 y 50 años.

# 2<sup>19</sup> DATOS FORMACIÓN

## 2019



20  
20

## DATOS GENERALES 2020

Nº TOTAL PARTICIPANTES  
Nº TOTAL ACCIONES FORMATIVAS  
Nº CERTIFICADOS EMITIDOS  
DATOS GÉNERO Y EDAD  
MODIFICACIÓN RELACIÓN CURSOS/CUOTA  
SINDICAL

## DATOS FORMACIÓN 2020

RELACIÓN Y LISTADO ESPECÍFICO DE  
CURSOS



Datos totales de todas las acciones formativas  
2020



Federación  
Atención a la  
Ciudadanía

# 1<sup>20</sup> DATOS GENERALES

- **+ 13000** participantes han realizado acciones formativas

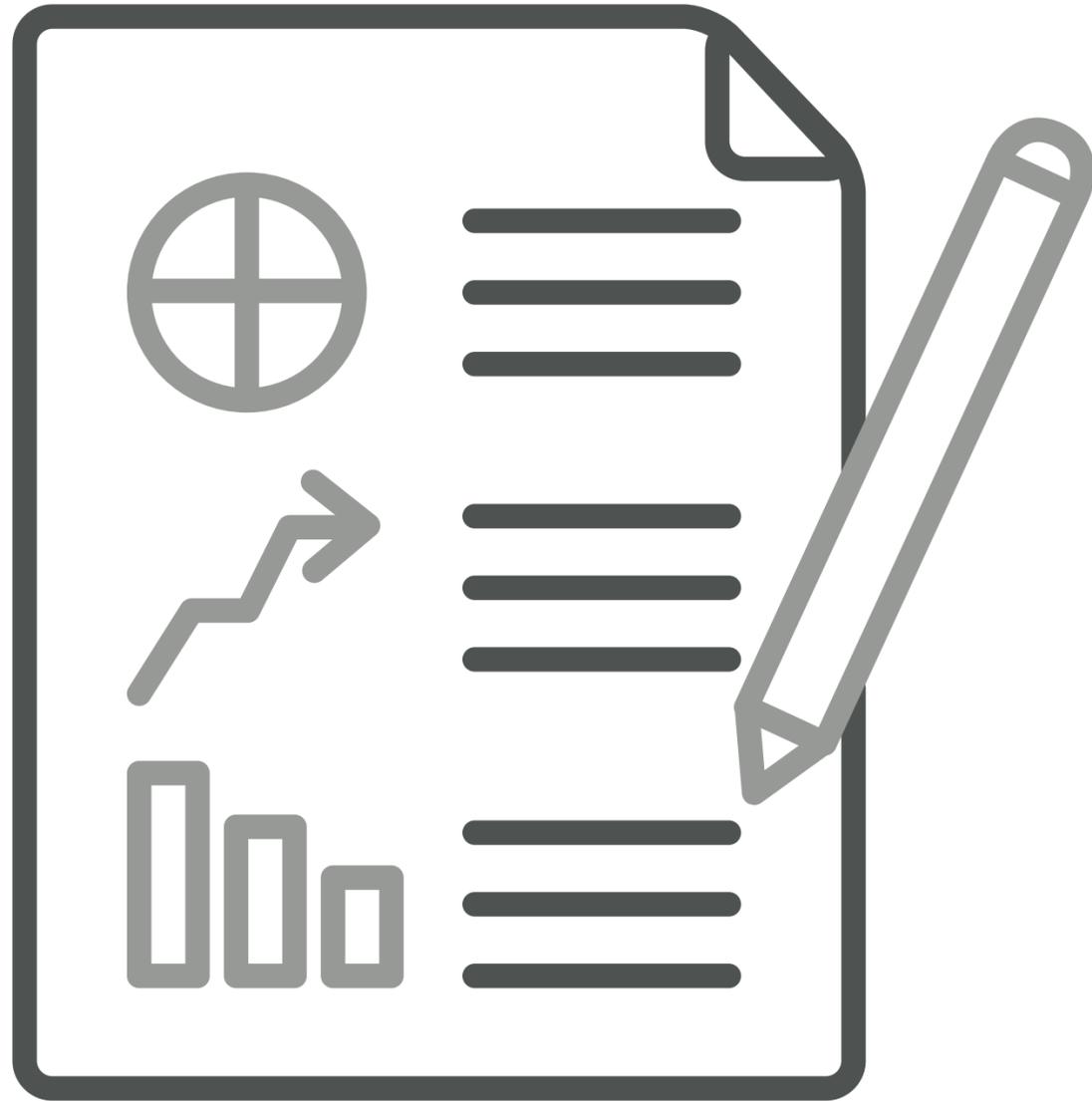


- **475** acciones formativas repartidas en diferentes ediciones



- **+ 10500** certificados de aprovechamiento emitidos

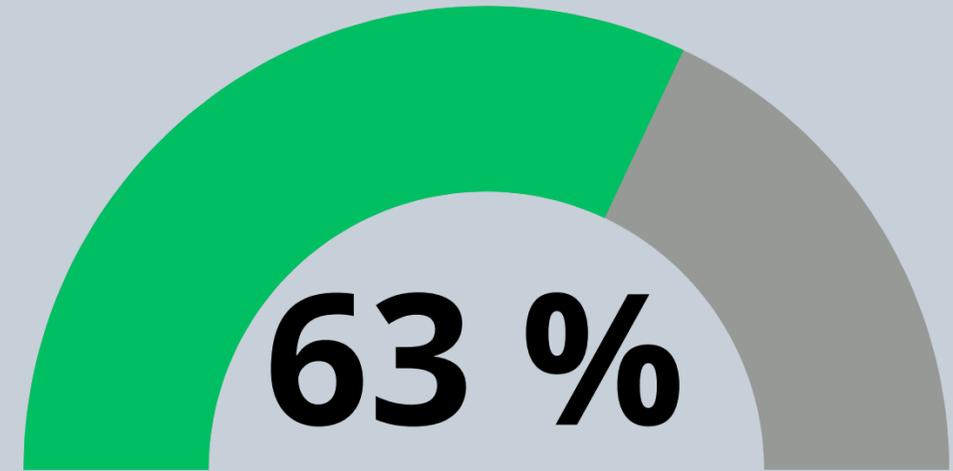




Datos totales de todas las acciones formativas  
2020

# 1<sup>20</sup> DATOS GENERALES

(Género y Edad)



- El 63% de las acciones formativas han sido realizadas por mujeres, respecto al 40% por hombres.



- El 60% de los/as participantes comprenden las franjas de edad entre los 36 y 50 años.



# 1<sup>20</sup> DATOS GENERALES

(Modificación relación cursos por edición/cuota sindical)

## A y E

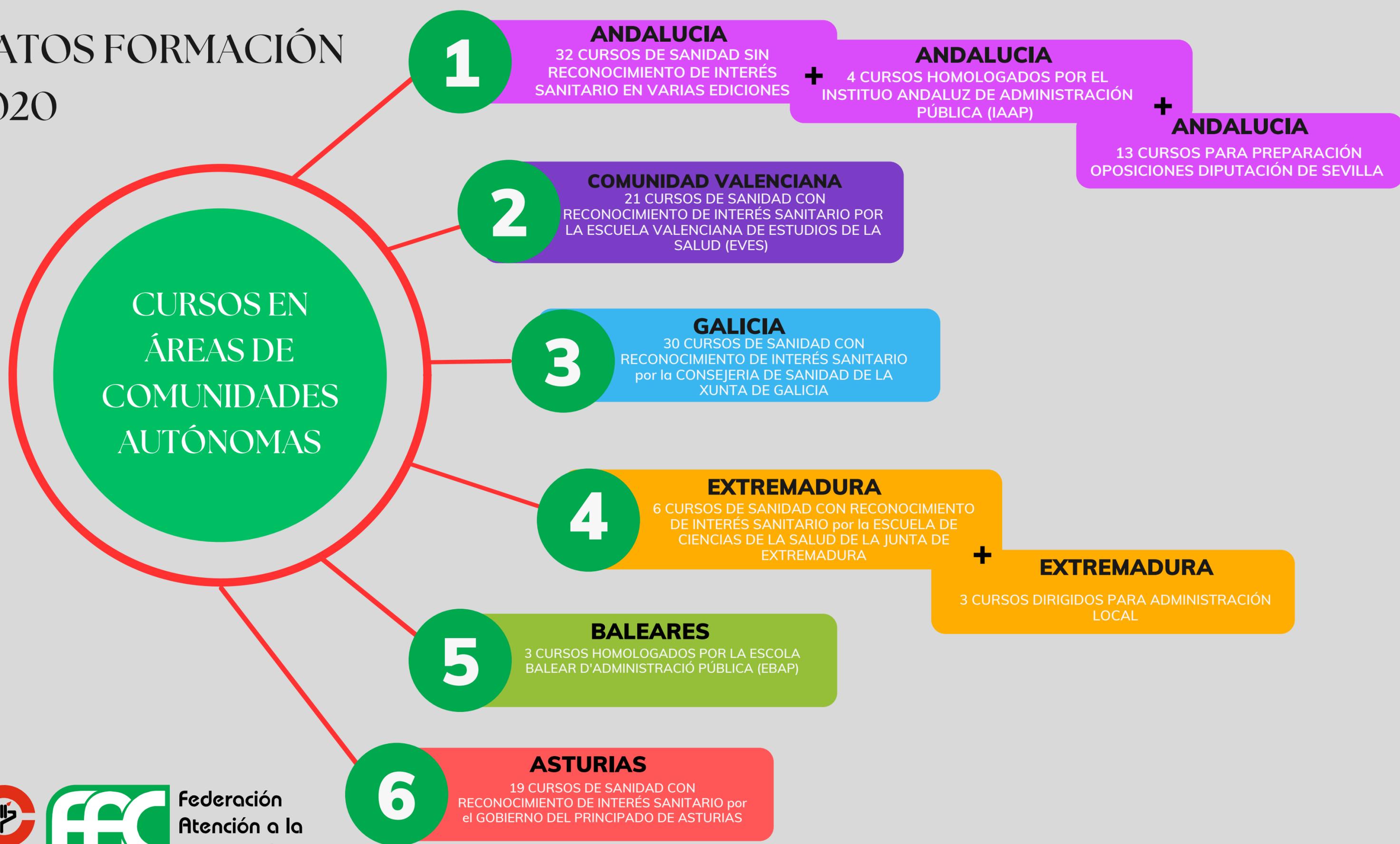
Los/as afiliados/as con **cuota A u E** disponen de **3 cursos** por edición

## P

Los/as afiliados/as con **cuota P** disponen de **2 cursos** por edición

## M

Los/as afiliados/as con **cuota M** disponen de **1 curso** al año



20  
21

## DATOS GENERALES 2021

Nº TOTAL PARTICIPANTES  
Nº TOTAL ACCIONES FORMATIVAS  
Nº CERTIFICADOS EMITIDOS  
DATOS GÉNERO Y EDAD

## DATOS FORMACIÓN 2021

RELACIÓN Y LISTADO ESPECÍFICO DE  
CURSOS



Datos totales de todas las acciones formativas 2021

# 1<sup>21</sup> DATOS GENERALES

- **+ 13500** participantes han realizado acciones formativas

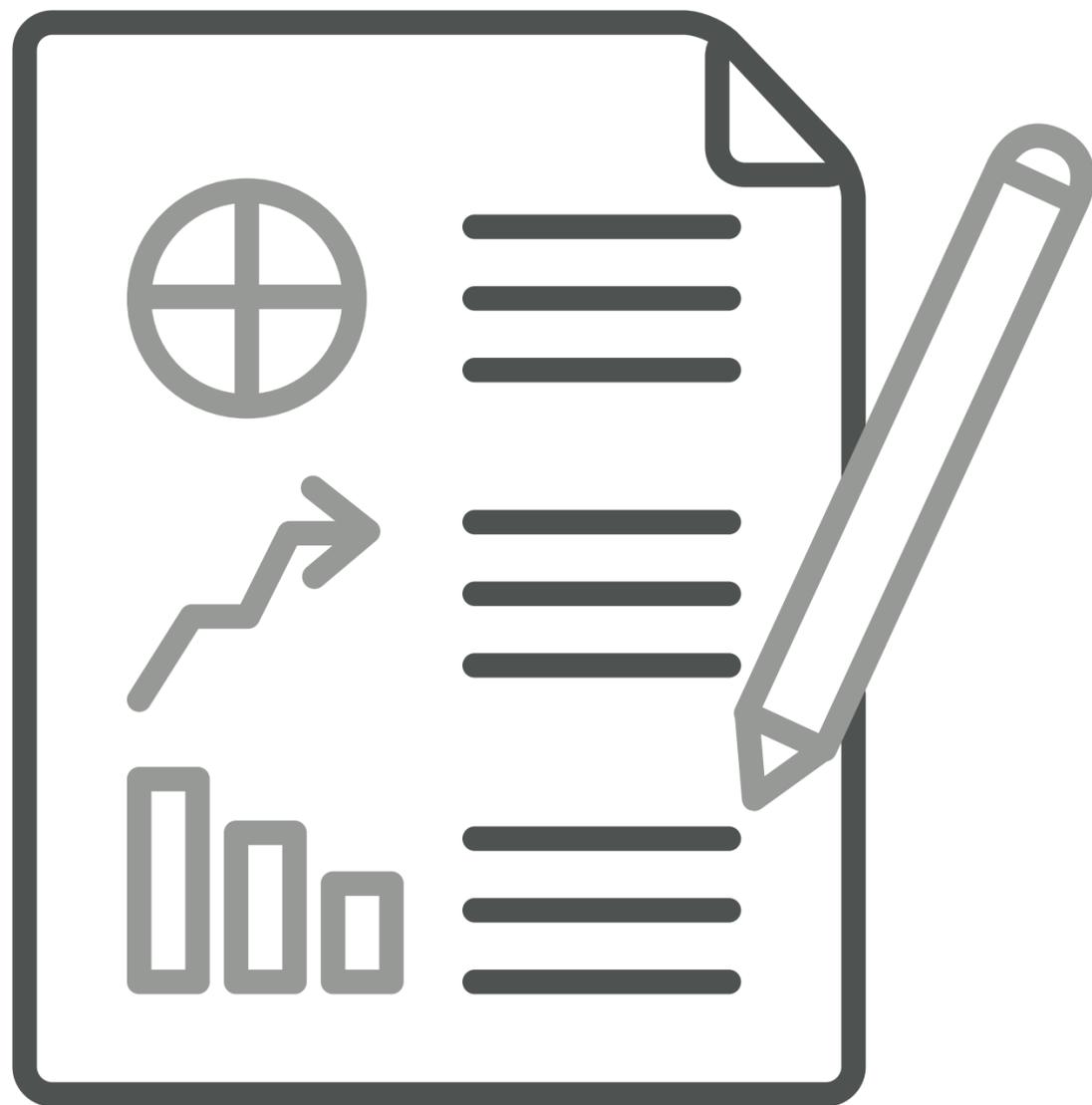


- **493** acciones formativas repartidas en diferentes ediciones



- **+ 7500** certificados de aprovechamiento emitidos

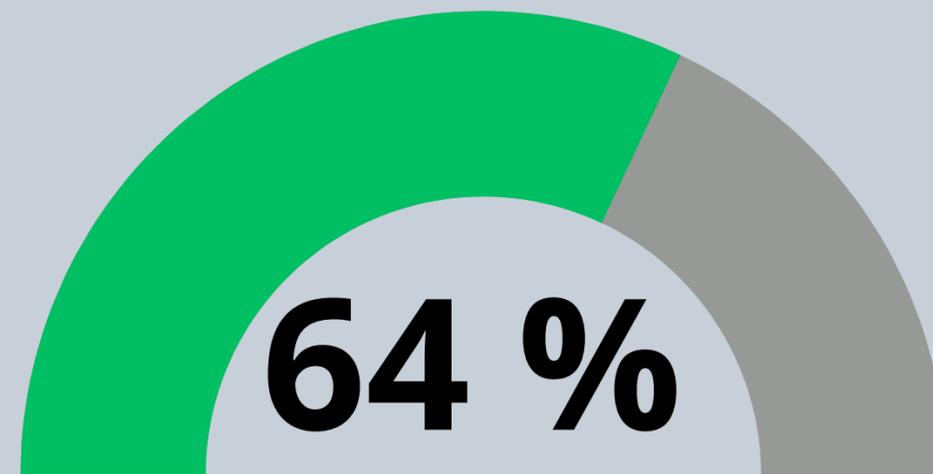




Datos totales de todas las acciones formativas 2021

# 1<sup>21</sup> DATOS GENERALES

(Género y Edad)



- El 64% de las acciones formativas han sido realizadas por mujeres, respecto al 40% por hombres.



- El 61% de los/as participantes comprenden las franjas de edad entre los 36 y 50 años.

**Área de  
Comunidades  
Autónomas**

131 acciones formativa  
con y sin reconocimiento

**Área  
Confederal**

2 acciones formativas  
sin reconocimiento

**CURSOS  
TOTALES EN  
LAS  
DIFERENTES  
ÁREAS  
2021**

1 acción formativa sin  
reconocimiento

**Área de Socio  
Sanitaria**

**Área de  
Administración  
General del  
Estado**

2 acciones formativas  
sin reconocimiento

5 acciones formativas  
sin reconocimiento

**Área de  
Administración  
Local**

# 2<sup>'21</sup> DATOS FORMACIÓN 2021



20  
22

## DATOS GENERALES 2022

Nº TOTAL PARTICIPANTES  
Nº TOTAL ACCIONES FORMATIVAS  
Nº CERTIFICADOS EMITIDOS  
DATOS GÉNERO Y EDAD  
MODIFICACIÓN RELACIÓN CURSOS/CUOTA  
SINDICAL  
MODIFICACIONES PLATAFORMA DE  
FORMACIÓN FAC-USO

## DATOS FORMACIÓN 2022

RELACIÓN Y LISTADO ESPECÍFICO DE  
CURSOS



Datos totales de todas las acciones formativas 2022

# 1<sup>22</sup> DATOS GENERALES

- **+ 14500** participantes han realizado acciones formativas



- **549** acciones formativas repartidas en diferentes ediciones



- **+ 10000** certificados de aprovechamiento emitidos

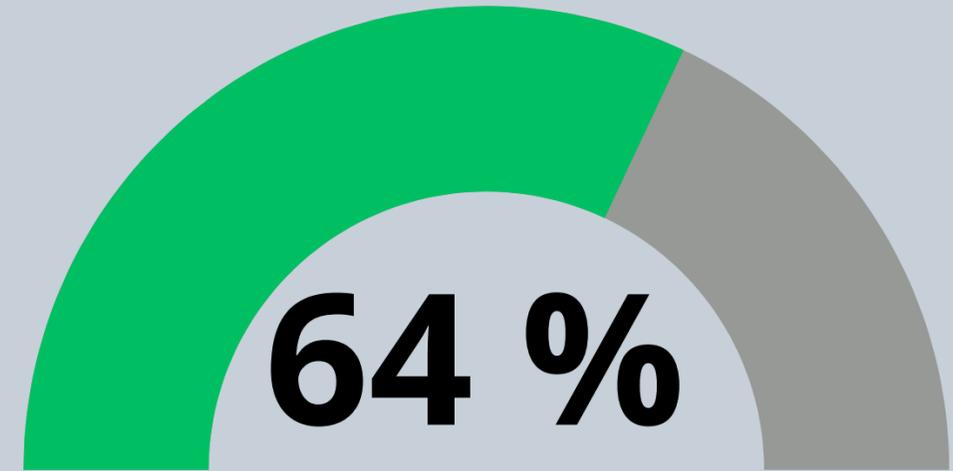




Datos totales de todas las acciones formativas 2022

# 1<sup>22</sup> DATOS GENERALES

(Género y Edad)



- El 64% de las acciones formativas han sido realizadas por mujeres, respecto al 40% por hombres.



- El 60% de los/as participantes comprenden las franjas de edad entre los 36 y 50 años.



# 1<sup>22</sup> DATOS GENERALES

(Modificación relación cursos por edición/cuota sindical)

## Determinación de realización de cursos por cuota sindical

### A

- Para los cursos específicos homologados por el INAP los/as afiliados/as con **cuota A** disponen de 2 **cursos** por edición
- Para los cursos específicos de sanidad los/as afiliados/as con **cuota A** disponen de 4 **cursos** por edición

### B

- Para los cursos específicos homologados por el INAP los/as afiliados/as con **cuota B** disponen de 1 **cursos** por edición
- Para los cursos específicos de sanidad los/as afiliados/as con **cuota B** disponen de 1 **cursos** por edición



2022

Informe formación FAC-USO



Federación  
Atención a la  
Ciudadanía

# 1<sup>22</sup> DATOS GENERALES

(Modificaciones Plataforma de Formación FAC-USO)

- Implementación de una nueva interfaz (tema) para nuestra plataforma de formación propia FAC-USO, estableciendo una visualización más moderna, atractiva y fácil de utilizar.
- Implementación de Código de Seguridad de Verificación (CSV), mediante código QR, establecido en los certificados de aprovechamiento, para la valoración de veracidad de cualquier entidad externa.

143 acciones formativa  
con y sin reconocimiento  
en varias ediciones

**Área de  
Comunidades  
Autónomas**

**Área  
Elecciones  
Sindicales**

2 acciones formativas  
genéricas

48 acciones formativa  
sin reconocimiento en  
varias ediciones

**Área de Socio  
Sanitaria**

**CURSOS  
TOTALES EN  
LAS  
DIFERENTES  
ÁREAS  
2022**

**Área INAP  
Negociación  
colectiva y  
diálogo social  
2022**

17 acciones formativas  
en modalidad online + 7  
acciones formativas en  
modalidad presencial

2 acciones formativas de  
sanidad acreditadas por la  
Comisión de Formación  
Continuada de las Profesiones  
Sanitarias en varias ediciones

**Área sanidad  
CFCPS**



20  
23

## DATOS GENERALES 2023

Nº TOTAL PARTICIPANTES  
Nº TOTAL ACCIONES FORMATIVAS  
Nº CERTIFICADOS EMITIDOS  
DATOS GÉNERO Y EDAD

## DATOS FORMACIÓN 2023

RELACIÓN Y LISTADO ESPECÍFICO DE  
CURSOS



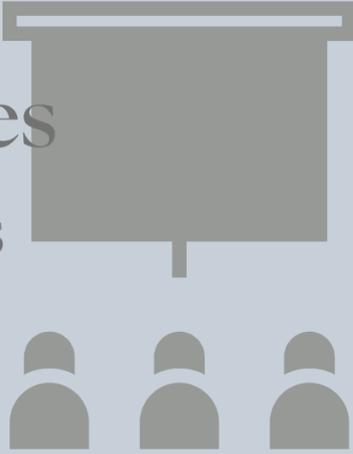
Datos totales de todas las acciones formativas 2023  
(hasta la fecha actual)



Federación  
Atención a la  
Ciudadanía

# 1<sup>23</sup> DATOS GENERALES

- **+ 14850** participantes han realizado acciones formativas



- **649** acciones formativas repartidas en diferentes ediciones



- **+ 100000** certificados de aprovechamiento emitidos

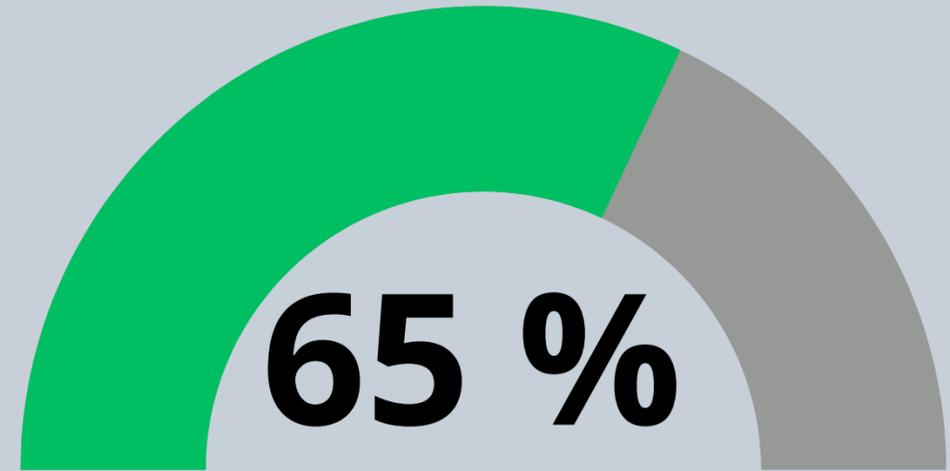




Datos totales de todas las acciones formativas 2023 (hasta la fecha actual)

# 1<sup>23</sup> DATOS GENERALES

(Género y Edad)



- El 65% de las acciones formativas han sido realizadas por mujeres, respecto al 40% por hombres.



- El 63% de los/as participantes comprenden las franjas de edad entre los 36 y 50 años.

## Área de Comunidades Autónomas

146 acciones formativa con y sin reconocimiento en varias ediciones

## Área Elecciones Sindicales

2 acciones formativas genéricas

## CURSOS TOTALES EN LAS DIFERENTES ÁREAS 2023

12 acciones formativa sin reconocimiento en varias ediciones

## Área de Socio Sanitaria

## Área INAP Negociación colectiva y diálogo social 2023

17 acciones formativas en modalidad online + 8 acciones formativas en modalidad presencial

## Área específicas del Sector

2 acciones formativas de preparación ofimática convocatoria AENA/ENAIRE

3 acciones formativas de sanidad acreditadas por la Comisión de Formación Continuada de las Profesiones Sanitarias en varias ediciones

## Área sanidad CFCPS

# 2<sup>23</sup> DATOS FORMACIÓN 2023 (hasta la fecha actual)

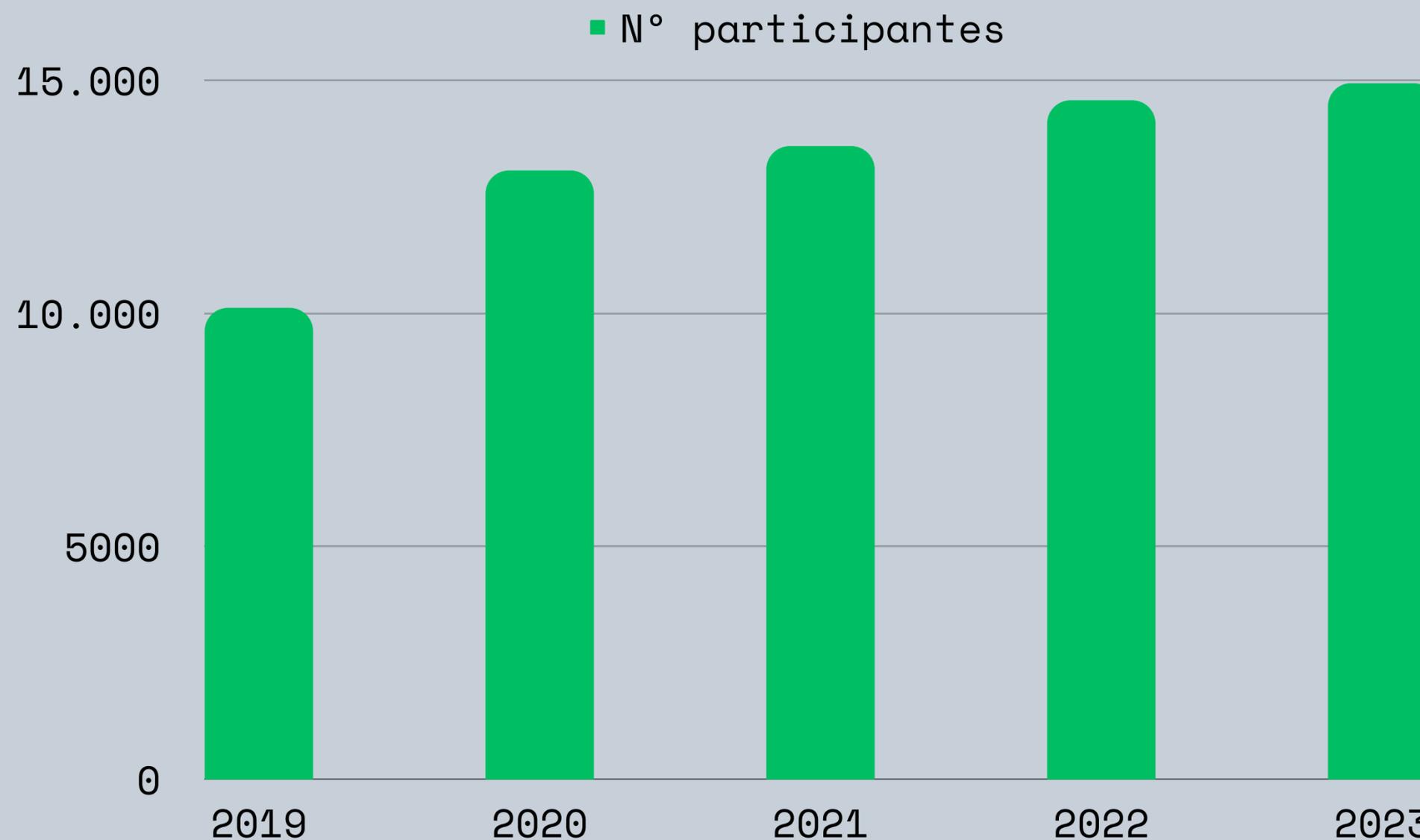


# 3 Datos estadísticos evolución formación 2019-2023

## Evolución número de participantes

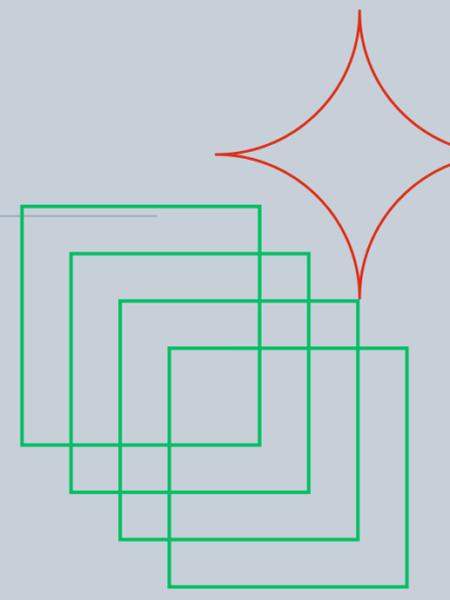
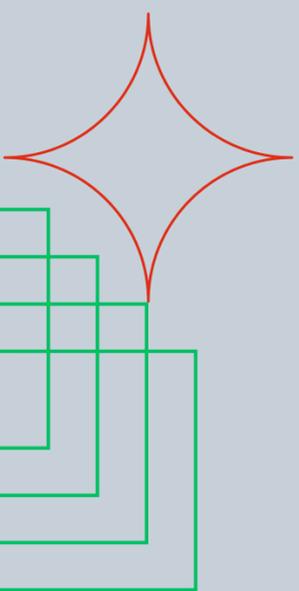
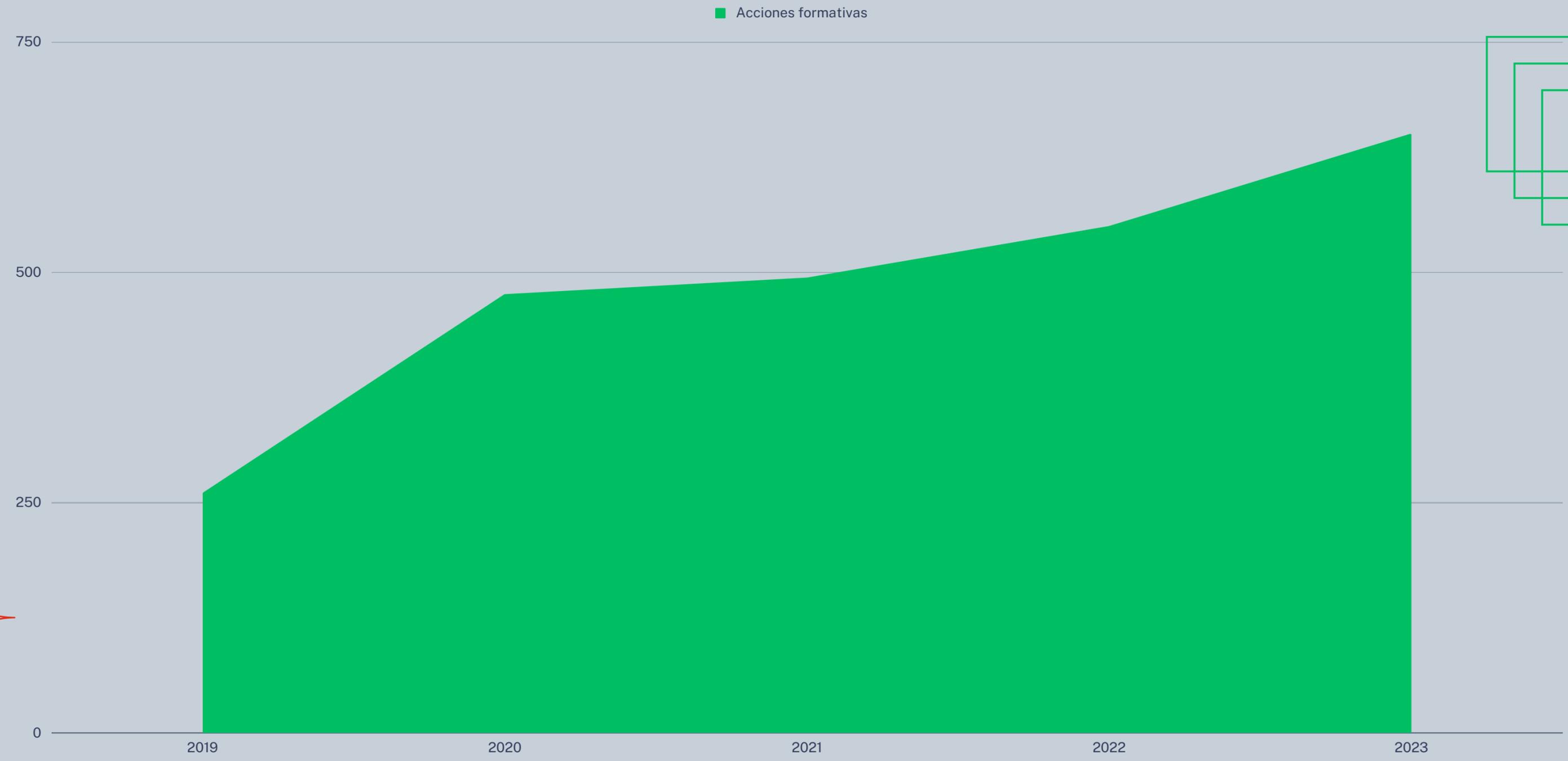
Hemos aumentado un 48% en el número de participantes en las acciones formativas desde 2019 hasta la actualidad

## Evolución número participantes 2019-2023



# 3 Datos estadísticos evolución formación 2019-2023

## Evolución acciones formativas 2019-2023





## **Elecciones Sindicales.**

Una vez finalizado el proceso electoral concentrado, es necesario hacer valoraciones, con el objetivo en cualquier caso de mejorar en la parte que se ha podido fallar, y empezar a construir de cara a los próximos procesos electorales, en aquellos ámbitos donde no hayamos alcanzado los objetivos lógicos para que USO sea sindicato representativo.

Debemos decir, que estas elecciones se empezaron a preparar hace tiempo, buscando en cualquier caso que cuando llegasen los procesos puramente electorales, no hubiera carencia de recursos materiales y económicos durante las campañas preparatorias y las propiamente electorales.

Con este objetivo, desde la FAC-USO se han financiado multitud de desplazamientos no solo a nivel Estatal, también a nivel provincial, a pesar de que haya Federaciones Territoriales constituidas, pero con escasos presupuestos, o sin ellos.

Los resultados obtenidos hasta la fecha, hay múltiples procesos que se celebran en periodo “valle”, en los que tenemos delegados y/o propuestas de candidaturas en ámbitos nuevos para nosotros, lo que nos indica que seguiremos creciendo en representación en los próximos dos años.

A fecha de hoy los datos son los siguientes:

<b>DATOS DELEGADOS ELECTOS FAC-USO SGS</b> (Faltan actas por mecanizar y elecciones por celebrar)	
Administración Local	336
Hospitales y Sociosanitarios	242
Administración General del Estado	148
Hospitales y Sanidad Publica	51
Sector Justicia	47
Sector Aena	46
Consultas y profesionales	7
<b>Total...</b>	<b>988</b>

A falta de celebrar elecciones abiertas y con fecha de votación, podemos afirmar que hemos tenido un incremento en cuanto a los delegados en torno al 20%, con respecto al anterior mandato federal.



### Por sectores:

**AGE:** Subimos entre el personal laboral y mantenemos en funcionarios

Debemos resaltar los resultados obtenidos entre el personal laboral, donde experimentamos un incremento del 14'8% sobre los resultados obtenidos en el 2019, que avalan nuestro compromiso en la mejora de las condiciones laborales y económicas del colectivo.

Asimismo, destacamos los obtenidos en diversas unidades electorales, como es el caso de la AEMET, donde USO se alzó como el único sindicato que presentó candidatura obteniendo el delegado del Personal Laboral y ganó las elecciones en la Junta de Personal, obteniendo 9 de sus 13 delegados. De igual forma podríamos citar otras unidades en las que hemos obtenido muy buenos resultados como es el caso de la Junta de Personal de Ciudad Real, o en Ceuta y Murcia, en las que como en la AEMET, sin tener previamente representación, en las que hemos obtenido delegados en sus respectivos Comités de Empresa. **JUSTICIA:**

5 delegados nuevos y entrando por primera vez en Rioja, Guadalajara y Melilla. Estamos consolidados en Murcia, y seguimos siendo primeros en Galicia, segundos en Andalucía con un pequeño crecimiento +1 y pendiente de celebrar las elecciones en Cataluña donde tendremos una oportunidad muy buena de asentar el sindicato en septiembre.

### **SANIDAD Y SOCIO SANITARIOS.**

-  Importante crecimiento en el SISCAT (Sanidad concertada en Catalunya). Crecimiento y entrada en nuevos ámbitos de este Convenio (Parc Taulí, Hospital de Mollet, Hospital Moises Broggi y otros muchos). Tenemos grandes expectativas para poder entrar en este Convenio.
-  Grandes expectativas en las próximas elecciones en el SAS Servicio andaluz de Salud, proceso que ha sido retrasado varias veces.
-  Crecimiento en todo el sector sociosanitario. Sobre todo, en Catalunya y Andalucía. El crecimiento en este ámbito es importante en cuanto a la afiliación, y a la representación, Tenemos que trabajar para poder entrar en el mayor número de empresas del Convenio Estatal de Dependencia, coordinando el trabajo con otras Federaciones que confluyen en el mismo convenio, como Servicios y Enseñanza. Los recursos humanos en este ámbito concreto son importantes, y debemos encontrar a más personas para implicarse en la organización del sector, ya que son muchas las empresas y administraciones implicadas.

-  Seguimos presentes en la Sanidad Pública de C. Valenciana, Castilla-La Mancha, Castilla y León, Catalunya y Asturias.

## Sector AENA

Crecimiento en el conjunto de la representación en el Grupo AENA. Seguimos siendo la tercera fuerza sindical en el Convenio y en el Grupo.

## ADMÓN AUTONOMICA.

-  JUNTA EXTREMADURA, excelentes resultados.
-  CAIB, no solo mantenemos nuestro importante suelo, es que entramos en ámbitos nuevos dependientes de la CAIB, siendo mayoritarios en este ámbito concreto.
-  Pas- Universidad Santiago de Compostela
-  Universidad Extremadura, ganando por primera vez
-  Universidad Complutense de Madrid, personal PAS
-  Orquesta Sinfónica de la Región de Murcia
-  Junta de C-LM

## ADMÓN. LOCAL.

Importantes crecimientos en **sitios nuevos**, donde la USO se presentó por primera vez, como:

-  Ayto. de Madrid
-  Ayto. de Toledo
-  Concello Ortigueira
-  Ayto. Torredembarra
-  Ayto. Lugo, entramos en la Mesa de negociación por primera vez
-  Ayto. Andújar
-  Diputación Badajoz
-  Ayto. Sevilla
-  Diputación Guadalajara
-  Ayto. La Laguna
-  Ayto. Tarragona

 Muy buenos resultados en todos los Ayuntamientos donde estábamos, con crecimientos muy importantes. Y expectativas en otros ámbitos de la Administración Local donde no estábamos. Podemos casi afirmar, que en poco tiempo, estaremos en todas las capitales de provincias y/o en las Diputaciones Provinciales.

En resumen, podemos afirmar que hemos tenido unos buenos resultados y tenemos excelentes expectativas al final del proceso electoral, ya sea en concentrado o en el tramo valle.

## **ACTIVIDAD ASESORÍA JURÍDICA:**

### ***Datos estadísticos:***

Durante el periodo transcurrido entre el 6 Congreso Federal -Noviembre de 2019- y el actual 7 Congreso Federal -Noviembre 2023-, la actividad de la Asesoría Jurídica Federal ha sido desarrolla prácticamente con los mismos efectivos personales/humanos de que disponía desde el inicio de su actividad -2016-, hasta la fecha, y que pese a haberse intentado reforzar con otros Letrados y más medios Administrativos, acreditada su necesidad, no ha podido incrementarse.

Los medios humanos con que ha estado y está trabajando a día de la fecha la Asesoría Jurídica Federal, son los siguientes:

*Letrados:* Lucas R. González Hernández.

Josefina Marco Pérez.

*Coordinador:* Leonardo Barreda Reinés.

*Colaborador:* Exclusivamente para la Campaña de Fraude de Ley, se ha podido contar desde mediados del 2020 hasta mediados del 2022, con la colaboración de Antonio Pascual, compañero de la FAC USO de Islas Baleares. Colaboración esta que ha dejado de prestarse por motivos personales por parte del Compañero.

*Personal de Apoyo:* La Asesoría Jurídica Federal no cuenta con ningún tipo de Personal Administrativo de Apoyo, teniendo que asumir los propios Letrados las Funciones Administrativas y de Oficina.

*Medios Ofimáticos e Informáticos:* Los miembros de la Asesoría Jurídico Federal han contado durante este periodo 2020-2023 con los medios Ofimáticos propios de la FAC -teléfonos, tableta, Ordenadores, etc-, así como el acceso a las Bases Jurídicas de la Asesoría Jurídica Confederal. No se cuenta con ningún tipo programa de Gestión

Administrativa y/o Jurídica, aunque a día de la fecha se está trabajando desde la propia FAC para implementar un programa que pueda facilitar esta Gestión.

### ***Número de expedientes periodo 2020-2023***

Sin intención de ser exactos, pues en muchas ocasiones, de un Expediente concreto, cuelgan varios, el número de Expedientes tramitados por la Asesoría Jurídico Federal en el periodo 2020-2023, ha sido el siguiente:

**2020.-** En el año 2020 se abrieron por parte de la Asesoría Jurídica Federal 221 nuevos Expedientes, lo que, a pesar de ser un año mediatizado por la pandemia del Covid-19, y todo lo que esto conllevó, supone una cifra récord anual en el número de Asuntos, quizá por la circunstancia de la proximidad del lanzamiento de la Campaña contra el Fraude de Ley en las Administraciones Públicas, que se lanzó a mediados del año 2019.

**2021.-** En el año 2021 el número de Expedientes abiertos fue de 205. Año que también estuvo marcado por un gran número de Asuntos de la Campaña contra el Fraude de Ley. Además de alguna otra Campaña, como la de Funciones de Superior Categoría, en el Servicio de Empleo Público Estatal (SEPE).

**2022.-** En el 2022 los Expedientes abiertos supusieron 162 nuevos Asuntos, lo que, a pesar de ser una cifra inferior a años anteriores, quizá ya por la disminución del interés hacia las demandas contra el Fraude de Ley, no deja de ser en términos generales, un número importante, que supone casi la apertura de un nuevo Expediente cada 2 dos días.

**2023.-** Durante lo que llevamos de año 2023 se han abierto 122 Expedientes, lo que hace prever que terminemos el año con una cifra similar a la del 2022, lo que como decimos es una cifra muy importante, si tenemos en cuenta los medios personales y materiales con los que dispone la Asesoría Jurídica Federal.

Esto hace un total de 710 Expedientes, lo que supone una media de casi cuatro Expedientes a la semana, o lo que es lo mismo, 2 Expedientes a la semana por Letrado. Esta cifra es una autentica bestialidad, si tenemos en cuenta que un Letrado en un despacho privado, no gestiona más de 30/40 Expedientes al año.

### ***Otros asuntos atendidos por la asesoría jurídica federal:***

-Expedientes anteriores: A todo ello hay que sumarle la atención de Expedientes abiertos en los Ejercicios anteriores, y que todavía continúan activos correspondientes a los años 2016 a 2019 y que suponen 139 Asuntos activos, que requieren de forma asidua la intervención de la Asesoría Jurídica para su atención procesal, juicios, recursos, etc.



-Consultas: Durante estos cuatro años, además de los Expedientes Judiciales propiamente dichos, desde la Asesoría Jurídica Federal se atendieron también un número muy importante de consultas de diferente índole, y que aunque resulta difícil de cuantificar con exactitud, pues de las mismas no se suele guardar datos estadísticos y/o abrir Expediente, supera con creces las 1500 consultas.

-Informes: Así como de la redacción de informes y/o estudios sobre temas más complejos, que suponen una inversión muy importante de horas de trabajo.

-Cursos y Jornadas: También, durante el periodo 2020-2023 los miembros de la Asesoría Jurídica, han participado en diferentes Jornadas y Cursos de Formación, como pueden ser las Jornadas sobre la Ley 20/21, las Jornadas Organizadas por la Administración General del Estado, las Jornadas de la Administración Local, Sanidad, Elecciones Sindicales, Igualdad, Etc...

-Acción Sindical: En este mismo sentido se han estado realizando durante este periodo 2020-2023 actividades de apoyo directo a la Acción Sindical, como son la negociación de Convenios Colectivos y Planes de Igualdad, asistencia a Asambleas Informativas, como las desarrolladas en diferentes puntos de España, así como las desarrolladas en el ámbito del Consejo Superior de Investigaciones Científicas (CSIC), Agencia Española de Meteorología (AEMET), Gestión Ambiental de Castilla la Mancha (GEACAM), Patrimonio Nacional, (PN) Universidad el País Vasco (UPV), etc... según calendario y necesidades de los Ámbitos y/o Compañeros afectados.

-Comisión Seguimiento Confederación: Por parte de la Asesoría Jurídica Federal se ha participado también en la Comisión de seguimiento de Asesorías Jurídicas, creada en el seno de la USO Confederación, y que tenía como objetivo el estudio de la situación de las Asesorías Jurídicas en los diferentes territorios, buscando mejorar su funcionamiento a través de la Homologación de sus Reglamentos, Situación de los Letrados, Cartera de Servicios que prestan y Honorarios de las mismas.

Todo ello se ha plasmado en una serie de Conclusiones y en un Reglamento de las Asesorías Jurídicas, aprobado en el 141 Consejo Confederación celebrado en Madrid los pasados 13 y 14 de Julio de 2023, y a cuya documentación nos remitimos.

A esos efectos decir que, aunque este Reglamento supone una mejora del marco de funcionamiento de las Asesorías Jurídicas de las respectivas Uniones, lo cierto es que está a años luz de lo que desde la FAC pretendíamos y propusimos, mediante un estudio amplio y elaborado, quedando pendientes de resolver muchos de los problemas endémicos de las Asesorías Jurídicas, como puede ser la Homologación de la Cartera de Servicios -todavía inconclusa-, Homologación de Honorarios -muy lejos de conseguirse-, Períodos de Carencia en la afiliación para acceder a descuentos, así como la Forma de Contratación de los Letrados -contratación laboral o mercantil- que tantos problemas ha y está ocasionando.



### **Señalamientos:**

No sabemos si esta situación se debe a una acumulación de Asuntos en Sede Judicial, consecuencia de los retrasos y acumulaciones después del Covid, o a la falta de medios humanos en las Sedes Judiciales, pero lo cierto es que durante el periodo 2020 a 2023, todos los Asuntos que requieren una actuación judicial se continúan retrasando, con carácter general, en la duración media y que sería la normal de su tramitación, lo que de facto produce una sensación de desatención por parte de los Afiliados, que ven retrasarse sine día sus pretensiones, por causas que en principio son ajenas a la Asesoría Jurídica Federal, y que en algunos casos resultan difíciles de explicar.

En esta situación estamos encontrándonos con señalamientos para Juicio Oral que son agendados, a día de la fecha, para el Ejercicio 2027. Situación esta que por desgracia va a más, y que salvo que se de una profunda reforma judicial, vemos de difícil solución a corto plazo.

### **Campañas:**

Respecto a las Campañas que actualmente se están desarrollando desde la Asesoría Jurídica Federal, bien directamente, bien como apoyo/colaboración a las mismas, y que siguen activas a día de la fecha, citamos las siguientes:

*-Campaña Fraude de Ley en la Contratación en las Administraciones Públicas.*

Esta Campaña sigue activa a día de la fecha, y todavía se puede acceder a la misma a través del “banner” específico ubicado en nuestra página WEB, con unas condiciones económicas muy interesantes (gratuidad) para afiliados. Aunque podemos decir que a día de la fecha el interés por la misma ha decaído, entre otras cosas, por los pocos resultados jurídicos positivos obtenidos, dada la postura de nuestro Tribunal Supremo. No obstante, y junto con alguna Sentencia parcialmente positiva, seguimos con la esperanza de que desde el Tribunal de Justicia de la Unión Europea, se pueda dar un vuelco al asunto, a través de algunas Cuestiones Prejudiciales todavía pendientes de Sentencia.

*-Campaña Funciones de Superior Categoría en el SEPE.*

También sigue activa, aunque por sus características, con menor participación, y todavía se siguen inscribiendo en la misma algunos Compañeros. Esta Campaña, a diferencia de la Campaña contra el Fraude, si está obteniendo resultados positivos desde el punto de vista judicial, y tanto durante el año 2022 como el 2023 se han ganado diferentes Sentencias, la última en Comunidad Valenciana.

*-Campaña Carrera Profesional, en el seno de la Administración de Islas Baleares.*

Esta Campaña instada, desarrollada por nuestra Asesoría Jurídica junto con los Compañeros de la FAC Islas Baleares, está en fase de Ejecución, mediante una solución negociada para los afectados. Aunque una parte importante del Colectivo, ha tenido que recurrir a la Demanda Judicial, durante el año 2022, obteniéndose resultados positivos hasta el momento en sede judicial en el IB SALUT , estando a día de hoy pendientes de celebrar los juicios que afectan a los empleados públicos de la Comunidad Autónoma.

*-Campaña Gestión Ambiental de Castilla la Mancha (GEACAM).*

En esta importante empresa de Castilla la Mancha se ha ganado en el 2022 una Sentencia *-Conflicto Colectivo-*, de gran repercusión, y en la que hemos conseguido declarar nulos un conjunto de normas/acuerdos impuestos por la Empresa a todos los Trabajadores, en los que se vulneraba, con el consentimiento de otros Sindicatos, el vigente Convenio Colectivo. Sentencia que ha dado lugar a un número importante de reclamaciones.

*-Campaña Ceses por ejecución de Procesos de Estabilización, o bien determinados Concursos de Promoción y/Traslados.*

Esta Campaña se ha materializado especialmente en el ámbito del Servicio Público Estatal (SEPE) a raíz de los Ceses Generales publicados en el BOE en Mayo y Julio de 2023, habiéndose abierto hasta la fecha 35 nuevos Expedientes, encaminadas a obtener la nulidad del Cese y subsidiariamente a obtener la correspondiente indemnización económica. habiéndose obtenido a día de la fecha una Sentencia positiva respecto del derecho a la indemnización.

### ***Especial referencia a la campaña de fraude de ley.***

A lo largo del 2022-2023 la Campaña de Fraude de Ley, que como decíamos ha continuado activa, ha pasado por varias fases, consecuencia de los cambios en el posicionamiento Doctrinal/Jurisprudencial, y de la modificación más efectivista que efectiva, que ha supuesto la aprobación de la Ley 20/21 de 28 de Diciembre del 2021, que entro en vigor el 30 de ese mismo mes y año, y por alguna otra norma Estatal y Autonómica.

Como se sabe, la FAC USO tuvo una participación activa en la fase de Estudio del Proyecto de Ley, consecuencia del famoso “Icetazo”, aportando propuestas que consideramos sustantivas en su tramitación, a través de los contactos mantenidos con diferentes grupos políticos, y con los que se mejoró *-un poco-* la misma.

Decir que, pese a todo, y pese a incluirse algunas de nuestras *propuestas -como la de aprobación de un sistema de acceso para el personal en fraude de Ley a través de un Concurso Extraordinario de Méritos-* la Ley no deja de ser un bodrio, en forma de pantomima, en la que se ha perdido la oportunidad de dar una solución real y efectiva a los miles de contratados temporales e interinos en fraude de Ley. Y sobre todo, en



la que se ha perdido la oportunidad de establecer y desarrollar unas normas generales que permitieran unificar criterios, ante situaciones similares, en todas las Administraciones Públicas.

La Ley ha preferido decantarse por el “*sálvese quien pueda*” o mejor dicho, por “*el tonto el último*” y ha liado aún más la situación, abocando a todas las Administraciones a aprobar un indeterminado número de distintos Procesos Selectivos, dispares, y en muchos casos, disparatados, que con toda seguridad van a terminar con muchos ceses, muchos nuevos interinos, y sobre todo, con una judicialización masiva de estas nuevas y variopintas realidades.

En esta situación los Procedimientos Judiciales que se están tramitando y/o que se van a tramitar están pasando por diferentes situaciones.

Decir que la mayoría de los asuntos tanto en vía laboral como en vía contencioso administrativa se están perdiendo, lo que no es una novedad, dado que, después de la ambigua posición del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, que no se ha querido mojar a favor de los interinos, y que a día de la fecha, pese a las cuestiones Prejudiciales resueltas o en fase de resolución, continua sin mojarse, la Campaña tiene como objetivo principal, más allá de ganar juicios de fijeza, crear la presión social y judicial necesaria, para que la situación de los interinos trascienda a la opinión pública española y europea, en busca de una solución justa de esta situación.

Ello nos ha obligado a ir cambiando los criterios y tácticas jurídicas iniciales, según ha ido, por así decir, mutando la realidad, con dos objetivos principales:

-Evitar las condenas en costas y/o multa, cuando valoramos que podía darse.

-Evitar las consecuencias de Sentencias desestimatorias, con o sin costas, que pudieran producir para el reclamante, los efectos negativos del Cosa Juzgada...

Para ello, en diferentes ocasiones nos hemos decantado por el desistimiento de la demanda y/o por el retraso en su planteamiento, a la espera de contar con Jurisprudencia positiva, o al menos, con alguna Sentencia de contraste que sirviera para fundamentar nuestras peticiones.

En esta situación nos encontramos actualmente, como decimos, a la espera de que el TJUE se moje, con algunos cambios en los planteamientos de nuevas reclamaciones y/o demandas:

-Procesos Laborales. Aquí se ha valorado solicitar siempre la declaración de Indefinido No Fijo (INF) subsidiariamente. En un buen número de Demandas anteriores se valoró no pedir esta declaración subsidiaria, al haberse solicitado así por algunas Secciones Sindicales, siguiendo el ejemplo de algún otro Letrado, que vio en



ello la forma de presionar al Juzgador, obligándole, una vez declarará el fraude de Ley, a buscar otra solución alternativa, que no fuera la fácil declaración de INF.

Esto se ha revelado inútil, como ya habíamos adelantado, y nos hemos encontrado con Sentencias en las que el Juez, a instancias del Abogado de la Administración, desestima la Demanda, a pesar de estimar el Fraude de Ley, argumentando que la fijeza no puede concederla, y que como no se ha pedido expresamente el INF, tampoco puede concederlo...

-Doctrina AENA. Esta Doctrina esta basada en unas Sentencias que se dieron en este ámbito, y que básicamente vienen a decir que si, el reclamante a superado un proceso selectivo, aunque sea sin plaza, ya tiene acreditado haber acreditado los principios de igualdad, mérito, capacidad y pública concurrencia, por lo que podría declarársele Fijo, con todas las de la Ley, y sin que ello suponga un incumplimiento de los criterios establecidos por la Constitución Española.

Esta doctrina ha sido recientemente matizada por el Tribuna Supremo argumentando que debe de ser un proceso selectivo para concurrir a una plaza fija, y no si el mismo ha sido convocado para entrar en una bolsa de empleo, o para ocupar una plaza también temporal.

En este sentido estamos adaptando las nuevas Demandas presentadas, y en la medida de lo posible, las ya presentadas, a esta nueva Doctrina.

-Doctrina SOLO LABORALES. Se trata de una Doctrina, amparada en Sentencias del Tribunal Supremo y Tribunal Constitucional, que vienen a establecer que los principios de Igualdad, Mérito y Capacidad solo serian requeridos para el acceso a un puesto de Funcionario, pero no a un puesto Laboral.

Al igual que en el supuesto anterior, estamos adaptando las nuevas Demandas a presentar, y en la medida de lo posible, las ya presentadas, a esta nueva Doctrina.

-Sentencias GANADAS. En el ámbito Laboral se han ganado ya algunas Sentencias en las que se ha reconocido la fijeza, por aplicación de la Doctrina AENA, que o bien están en fase de Recurso o bien han ganado fijeza. Estamos a la espera de que la Doctrina se consolide de forma generalizada. Aunque mientras tanto la hemos introducido ya en nuestras Reclamaciones Previas y Demandas. Aunque desgraciadamente muchas Salas de los TSJ, están matizando en Sentencias a Recursos de Suplicación presentadas por las diferentes Administraciones, en el Sentido de reconocer solo la situación de Indefinido no Fijo.

También se ha ganado recientemente una Sentencia en el ámbito Contencioso Administrativo, concretamente en Teruel, en donde se reconoce a una funcionaria interina, la situación de fijeza en el puesto que viene desempeñando, hasta su renuncia y/o jubilación. La Sentencia está Recurrída.

### ***Adaptación a nueva doctrina/jurisprudencia nacional o TJUE.***

Desde la Asesoría Jurídico Federal vamos a seguir haciendo un seguimiento detallado de cualquier cambio que se de, bien a nivel de Doctrina, bien a nivel de Jurisprudencia Nacional o del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, para que, en la medida de las posibilidades existentes, introducir dichos cambios en los procedimientos que tengamos presentados y/o que se vayan a presentar, aunque ello suponga retrasarlos, desistir y/o tener que volver a iniciarlos desde el principio.

### ***Elecciones sindicales y Asesoría Jurídica.***

Uno de los objetivos prioritarios desarrollados por la Asesoría Jurídico Federal, en especial, durante el año 2023, periodo concentrado de elecciones, ha sido el del apoyo la Acción Sindical y la atención allí donde se requiriera a los Procesos de Elecciones Sindicales.

Todo ello, como podrá comprenderse, ha supuesto durante buena parte del año 2022 y 2023 una carga de trabajo añadida muy alta para los miembros de la Asesoría Jurídica, pues entre otras cosas, conlleva atender asuntos prácticamente en toda la geografía nacional, que suponen desplazamientos constantes, en especial para atender Juicios Orales y Asambleas, con plazos muy cortos, a lugares distantes de la ubicación de la sede de la misma... como Melilla, Badajoz, Bilbao, Teruel, A Coruña, Granada, Gerona, etc... y que supone, como decíamos, invertir muchas horas en los citados desplazamientos...

### **Participación y actividad federal estatal:**

#### **2020:**

- Reunión Federaciones con la Confederación
- Reunión con FAC-Extremadura
- Reunión en Santiago de Compostela, con el Vicepresidente de la Xunta de Galicia, Alfonso Rueda.
- Participación en el Comité Confederal.
- Reunión con Sector USO-AENA.
- Viaje Federal a Asturias, Santander y Logroño, días 4 y 5 febrero
- Reunión con Sanidad Andalucía
- 15 febrero Manifestación Interinos Madrid
- Consejo Confederal febrero
- Reunión FAC-USOC nueva Web
- Comité Confederal mayo
- Consejo confederal junio
- Reunión videoconferencia AENA
- Reunión EPSU videoconferencia
- Reunión FAC-Extremadura



- Reunión Sanidad Andalucía
- Comité Confederal
- Reunión FAC-Andalucía
- Reunión confederación y federaciones
- Participación en el Comité Confederal
- Asambleas FAC-Estatal sobre Fraude de Ley y campaña, en diversos Hospitales de Andalucía en Málaga, Sevilla, Huelva, Jaén y Granada.
- Reunión FAC-Andalucía
- Reunión FAC-CLM
- Reunión FAC-Illes Balears
- Participación en el Consejo confederal
- Reunión FAC-Andalucía
- Reunión Sector AENA
- Reunión FAC-Extremadura
- Reunión FAC-Canarias
- Reunión FAC-Catalunya
- Reunión FAC-Illes Balears
- Reunión jurídica sobre demandas CSIC
- Reunión Sector Justicia SPJ-USO
- Congreso-Asamblea General SPJ-USO, con relevo en la Ejecutiva Sectorial, incluyendo su secretario general, Javier Toro.

 **2021:**

- Reunión Federaciones Estatales con la Confederación
- Comité Confederal
- Reunión Confederación
- Reunión con Sección Sindical SEPE
- Consejo Confederal
- Reunión Confederación con FAC y FE
- Reunión con interinos Navarra
- Reunión Justicia
- Reunión con el Grupo PSOE en el Congreso
- Reunión con FAC-Andalucía
- Reunión con Sec. Estado Función Pública y Confederación.
- Reunión con FAC-Baleares
- Reunión FAC-Andalucía.
- Reunión FAC-Baleares.
- Viaje sindical a Cantabria
- Celebración 1 de mayo vía videoconferencia
- Reunión videoconferencia Fraude de ley
- Reunión FAC-Andalucía
- 4 Reuniones por videoconferencia sobre las movilizaciones de junio.
- Viaje sindical Asturias
- Participación 2º Congreso FS-USO
- Comité Confederal



- Reunión con el grupo Cs en el Congreso de los Diputados
- Reunión con el grupo PSOE en el Congreso.
- Reunión con el grupo PP en el Congreso.
- Reunión manifestación 19 junio.
- Consejo Confederal.
- Reunión FAC-Andalucía septiembre 2021:
- Reunión en Cantabria con el sindicato TU.
- Jornadas Sanidad en Sevilla.
- Participación en el Congreso de FAC-Canarias.
- Comité
- Reunión FAC-Andalucía

Confederal

 **2022.** Durante este periodo hemos tenido múltiples reuniones, con nuestras Organizaciones Territoriales y Sectoriales, en formato presencial o por videoconferencia. Entre otras podemos destacar:

- FAC-USOC
- SECTOR AENA
- FAC-USO ILLES BALEARS
- FAC-USO ANDALUCIA
- FAC-USO MADRID
- FAC-USO EXTREMADURA
- FAC-USO CANTABRIA
- FAC-USO ASTURIAS
- FAC-USO C-LM
- SPJ-USO
- EPSU
- Hemos participado en los diferentes Congreso y Asambleas, de:
- Congreso FAC-Andalucía
- Asamblea General Sector USO-AENA
- Congreso Federación de Enseñanza Estatal (FE-USO)
- Congreso LSB-USO EUSKADI
- Congreso USO-MADRID
- Congreso USO-ANDALUCIA
- Congreso Federación Industria Estatal (FI-USO)
- Congreso CONFEDERAL USO
- Consejo CONFEDERAL USO
- Comités CONFEDERALES USO
- Diversas reuniones con otros sindicatos, en la búsqueda de crecimiento del sindicato independiente, como:
  - SIAT, sin ningún acuerdo, ni avance.
  - GTP (Grupo Trabajadores del Parque Móvil), se firma un acuerdo de integración.
  - Reuniones diversas con trabajadores del Ayuntamiento de Madrid (provenientes de CSIF), para trabajar en la USO y conseguir candidaturas en dicho ámbito.

 **2023**

- Jornadas Formativas Enero
- Jornadas Formativas CIFIC
- Reunión con el PSOE, sobre el EBEP
- Jornadas sanidad
- Comité Confederal en Barcelona
- Jornadas Justicia en Córdoba
- Reunión con la Presidenta de CAIB
- Reunión Alcalde de Palma
- Jornadas Sanidad
- Jornadas de la mujer
- Congreso USO-Canarias
- Jornadas Sanidad



**7º Congreso**  
21, 22 y 23 noviembre de 2023  
Palma de Mallorca