ACTA Nº 7 DE LA REUNIÓN DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DE V CONVENIO ÚNICO CELEBRADA EL 18 DE JUNIO DE 2025.

ASISTENTES:

Representación de la Administración

- Dirección General de la Función Pública (MTDyFP).
- SG de Relaciones Laborales. Ministerio para la Transformación Digital y de la Función Pública (MTDyFP).
- SG de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones. (MTDyFP).
- SG de Ordenación de Recursos Humanos. (MTDyFP).
- SG de Recursos Humanos de la Administración General del Estado en el Territorio. (MPTy MD).
- SG de Recursos Humanos e Inspección de Servicios. (MPTy MD).
- SG de Recursos Humanos. Ministerio de Hacienda.
- SG de Personal Civil. Ministerio de Defensa.
- SG de Recursos Humanos. Ministerio de Derechos Sociales, Consumo y Agenda 2030.
- SG de Recursos Humanos. Ministerio del Interior.
- SG de Recursos Humanos. Ministerio de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes.
- SG de Recursos Humanos e Inspección de los servicios. Ministerio de Cultura.
- SG de Recursos Humanos. Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación.
- SG de Recursos Humanos e Inspección de servicios. Ministerio de Sanidad.
- SG de Recursos Humanos e Inspección de Servicios. Ministerio de Trabajo y Economía Social.
- SG de Personal e Inspección de los servicios. Ministerio para la Transición Ecológica y el Reto Demográfico.
- SG de Recursos Humanos e Inspección de Servicios del Ministerio de Transportes y Movilidad Sostenible.
- SG de Recursos Humanos. Ministerio de Industria y Turismo.
- Subdirección General de Acceso y Promoción del Personal de la Administración de Justicia. Ministerio de Presidencia, Justicia y Relaciones con las Cortes.
- SG de Recursos Humanos del Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
- SG de Recursos Humanos del Ministerio de Ciencia, Innovación y Universidades.
- SG de Recursos Humanos del Ministerio de Juventud e Infancia.
- SG de Recursos Humanos e Inspección de Servicios del Ministerio de Vivienda y Agenda Urbana.

Representación Sindical

Representantes en la Comisión Negociadora de:

- UGT
- CSIF
- CCOO
- CIG
- ELA

LAB excusa su asistencia.

En Madrid, a las 10:00 horas del día 18 de junio de 2025, de manera presencial con la asistencia de varias personas en representación de cada organización sindical y mediante videoconferencia, de conformidad con la representación que se relaciona al margen, se celebra la reunión con el siguiente

ORDEN DEL DÍA

1.Aprobación si procede del Acta nº 6 de la Comisión Negociadora del V CUAGE.

La Subdirección General de Relaciones Laborales informa que se han recibido alegaciones de la organización sindical CSIF.

UGT propone una rectificación al acta en relación con el apartado de mediación y arbitraje. CSIF no se muestra conforme con dicha alegación y comunica que realizará nuevas alegaciones a este punto, por lo que la Administración propone postponer la aprobación del acta a la siguiente reunión, a expensas de recibir alegaciones por escrito.

Como cuestión incidental, ELA expone una queja sobre los principios rectores del reglamento, manifestando descontento por considerar que se están produciendo dos campos dos negociaciones distintas.

2.Aprobación, si procede, de las modificaciones correspondientes a los Títulos I, II y III.

La Subdirección General de Relaciones Laborales expone que junto a la convocatoria se ha remitido un documento en el que se han recopilado las cuestiones principales sobre los títulos tratados. Se han introducido como novedades, las siguientes: los principios transversales parecen ser más adecuadas en el Título II, frente a los principios administrativos incorporados al título V.

Se cede la palabra a las organizaciones sindicales:

UGT no se muestra conforme con la forma de trabajo de la negociación, ya que se están presentando escritos modificados sin saber exactamente que propuestas son aceptadas y que propuestas no por parte de la Administración y se considera que así no se puede avanzar en la negociación.

CSIF expone que han enviado alegaciones a los títulos I, II y IV. Se mantienen en la defensa de lo que consideran las líneas principales de la negociación, mencionando entre otras: la inclusión en el Convenio del personal laboral en el exterior, la jubilación anticipada y la importancia del artículo 16.4 – funcionamiento de la Comisión Paritaria en funciones, que se debe extender también a Comisión Negociadora para que continue ejerciendo sus funciones hasta que sea sustituida por otra- son algunas de las propuestas.

CCOO en la línea de la exposición de UGT, mantiene que es bueno cerrar y acotar lo que se va negociando y cerrando.

CIG añade que le gustaría recibir el texto completo, con las modificaciones y aclaraciones de las alegaciones tanto aceptadas como las no aceptadas, propuestas por las organizaciones sindicales.

ELA no añade nada en este punto.

La Subdirección General de Relaciones Laborales precisa que puede ser el momento de pausar y recapitular. Se propone parar la reunión en este punto, hacer un texto con las diferentes propuestas sindicales, la no aceptación de las propuestas sindicales y así en la próxima reunión, cerrar estos temas y ordenarlo.

3.Aprobación, si procede, de las modificaciones correspondientes a los Títulos del V Convenio Único.

La Subdirección General de Relaciones Laborales expone las líneas principales del documento enviado junto a la convocatoria:

Serán criterios inspiradores de la organización del trabajo:

a. La planificación y ordenación de los recursos humanos.
b. La eficacia y calidad del servicio público
c. La adecuación y suficiencia de las plantillas a las necesidades del servicio.
d. La adecuada y eficaz adscripción profesional del personal laboral.
e. La profesionalización, formación continua y promoción del personal laboral.
f. La identificación y valoración de los puestos de trabajo.
g. La racionalización, simplificación y mejora de los procesos y métodos de trabajo.
h. La protección de la salud y la seguridad del personal

- Artículo 23. Relaciones de puestos de trabajo.

1. Definición y estructura. Las relaciones de puestos de trabajo correspondientes a los distintos centros directivos contemplarán la totalidad de los puestos, su ubicación, los grupos profesionales, familias profesionales y/o especialidades y complementos de puesto, así como las características específicas del mismo, en el caso de que las tuviera y los requisitos de carácter profesional necesarios para su desempeño.
2. Procedimiento de elaboración y modificación. Las propuestas de relaciones de puestos de trabajo y de las modificaciones a las mismas serán elaboradas por los órganos competentes que las presentarán a la correspondiente Subcomisión Paritaria para que en el plazo de los siguientes diez días hábiles formule las observaciones que estime pertinentes. En el supuesto de que las modificaciones afecten a puestos ocupados transcurrido el plazo anterior el expediente se remitirá a la Comisión Paritaria para su informe, según lo establecido en el artículo 15 del presente convenio.

   Los Departamentos y Organismos, a través del órgano competente, tramitarán las propuestas ante el órgano competente de la Dirección General de la Función Pública conforme a los procedimientos establecidos acompañados de las alegaciones que, en su caso, emitan las Subcomisiones Paritarias correspondientes y del informe de la Comisión Paritaria.
3. Publicidad. Las relaciones de puestos de trabajo se publicarán de acuerdo con lo establecido en la Ley 19/2013, de 9 de diciembre, de transparencia, acceso a la información pública y buen gobierno, con una periodicidad trimestral. La publicación cumplirá con los criterios establecidos por la normativa vigente en materia de protección de datos.

Artículo 25. Reestructuraciones administrativas.

Las reestructuraciones administrativas que pudieran producirse durante la vigencia de este Convenio y que conlleven algún cambio en la dependencia orgánica de los actuales centros de trabajo, garantizarán las relaciones jurídico-laborales con respeto a las diferentes condiciones individuales

expresamente reconocidas al personal afectado. El protocolo de actuación para dichas reestructuraciones será objeto de Acuerdo específico de la Comisión Negociadora.

-Artículo 26. Planes de reestructuración.

1. Cuando la situación o características particulares de un área o ámbito de los incluidos en este Convenio así lo exija, la Administración, previa negociación en la Comisión Paritaria o Subcomisión Paritaria correspondiente, dependiendo del ámbito territorial al que afecte, podrá aprobar un plan de reestructuración de acuerdo con lo dispuesto en el artículo 6 de la Orden TDF/380/2024, de 26 de abril, sobre planificación estratégica de los recursos humanos de la Administración del Estado. Los planes serán objeto de la debida publicidad y estarán basados en causas objetivas recogidas en la correspondiente memoria justificativa.

Se da una ronda de intervenciones:

UGT no puede aceptar, en principio, de forma genérica la propuesta de la Administración, ya que supondría la pérdida o restricción de derechos para las personas trabajadoras o para su representación, en la mayoría de sus propuestas. UGT manifiesta que el procedimiento de trabajo es confuso y propone que se mantenga un texto acordado consolidado y que se trabaje y acuerde sobre Títulos y capítulos, sin saltar de unos a otros y expone las siguientes líneas:

-Art.22.2. Letra d. Aceptado.

-Art.22.2. e. Aceptado.

-Art.22.2 h. No aceptan la redacción de la Administración. Consideran que han eliminado el sentido de la propuesta sindical.

-Art.23.1. Consideran que la administración no ha contestado a las propuestas y no esta razonado el motivo por el que no se acepta, además de no explicar el sentido de su propuesta de cambio.

-Art.23.2. No se justifica la no aceptación de la propuesta sindical.

- Art.23.3. La postura de UGT respecto a los listados de ocupación y las RPT`s es mantener la redacción integra del IV Convenio, en cuanto que dicho artículo fue incumplido por la administración y demandado por la parte social ante el Juzgado de lo Social y cualquier cambio puede provocar un nuevo incumplimiento de la parte empresarial.

-Art.25. No le ven sentido al cambio propuesto por la administración y no se motiva por la administración-por qué no se ha aceptado la propuesta sindical.

-Art 26. UGT propone que estos cambios deben negociarse a la vez que el artículo 53.

Respecto de la inclusión en el articulado de Órdenes Ministeriales o normativas administrativas que obligan a la administración, no a las personas trabajadoras, UGT manifiesta que está dispuesta a negociar los contenidos de las mismas, pero no a suscribirlas integramente, pues se trata de un intento de la administración de burocratizar el Convenio Unico.

Respecto de la propuesta de la administración de trasladar contenido del Título 5 al Título II, no le vemos inconveniente, siempre que la negociación y los cambios se realicen de una forma ordenada y a través de un texto consolidado.

CSIF expone que remitirán alegaciones por escrito, si bien adelantan algunas cuestiones:

-Art 23. En la RPT, Debe figurar la "jornada laboral" u "horario".

-23.2. La COPA debería informar en todas las modificaciones de RPTs, así como cuando se produzcan supresiones o amortizaciones de puestos.

Conformes con los listados de ocupación que deben entregarse conforme a la jurisprudencia establecida.

El acuerdo de cierres de Defensa, debería una vez actualizado, incluirse en el texto del convenio, y, de no ser posible, negociarse a la par que este, para que esté listo a la vez que el convenio y no signifique un retraso en su aplicación.

En relación con los planes de reestructuración: es un tema amplio ya han realizado la propuesta y no se van a repetir.

Creen que no se pueden plantear alternativas abiertas que puedan significar aplicar cualquier otra medida sin determinar (apartado i). En la última reunión, se vio la necesidad de aunar normativa. Se aboga por dar seguridad jurídica.

CCOO:

Sobre las negociaciones del Ministerio de Defensa, está obsoleto y habría que aunar las posiciones.

No se comparte la eliminación de la parte social a las relaciones de puestos de trabajo. Se veta la posibilidad de dar un seguimiento a los acuerdos y procesos.

Sobre la Comisión Paritaria, parece que se habla como si administración y parte social fuesen dos partes distintas, con funciones y obligaciones diferentes, cuando no debería funcionar así. Gracias a los listados de ocupación se han podido analizar errores en la asignación de puestos de trabajo. Si se veta la opción de dar información, no se podrá comprobar que la administración no comete errores.

-Art.23.2. al aludir solo a puestos ocupados, también se tiene que incluir a puestos no ocupados-vacantes. En ese sentido la redacción del IV CUAGE la veían más clara.

Quieren que se deje claro que la Subcomisión Paritaria va a estar presente en modificaciones de puestos vacantes, y no solo ocupados.

Insisten en que al hablar de relaciones de puestos de trabajo se habla de todo el conjunto de relaciones de puestos de trabajo que afectan a todo el sector público; se recordará que está pendiente la rpt del INAEM. Esa carencia, consideran, hay que corregirla.

-Art.23. h. sobre la seguridad del personal, creen que la modificación propuesta por la Administración, queda más abstracta y tiene que redactarse mejor.

CIG:

-Art.22. quieren mención sobre riesgos laborales.

-Art.23. creen que es ambiguo el texto y esto puede dar lugar a equívocos. Es irrenunciable que figuren como características de los puestos la jornada y el horario.

Creen que es fundamental aspectos como los complementos.

Sobre la reestructuración, se cree que no se puede dejar para más adelante el acuerdo si ya existe en defensa. Coinciden con la administración en que quizá no es lo

ELA:

Se ratifica que hay dos ámbitos de negociación, y se está vulnerando el derecho a negociar.

Se han omitido principios como la transparencia y el relevo generacional, que es incluso más importante que la transparencia.

-Art.23. ven fundamental que aparezca la localidad y la jornada. Y también tiene que constar la lengua cooficial y hay experiencias piloto.

-Art.26. Es muy importante y no están conformes con la forma de redactarlo y con la mención a la orden 380. Hay una sentencia del TS que avala que en aquellos casos en los que determinados centros cierran y los puestos no se cubren, se reevalúen las necesidades y se cubran los puestos con asignación de complementos o como sea necesario. El personal laboral es un personal agraviado en comparación con el personal funcionario.

En relación con el art. 53, UGT puntualiza, que en caso de que no hubiera tiempo material para la negociación del mismo, se podría recoger en un Anexo al Convenio, pero que en todo caso espera una propuesta de la Administración, previa a la negociación del mismo.

La Subdirección General de Relaciones Laborales expone las siguientes respuestas a las cuestiones planteadas:

- No problema con cambiar el nombre del Instituto de Seguridad y Salud.
- Relevo generacional: no es un principio, si bien importante, y hay que ver donde encarjarlo.
- Transparencia: se podría añadir seguramente en el título V.
- Sobre rpts: se va a consultar con LA Subdirección General de Planificación de Recursos Humanos y Retribuciones y sobre ocupación, el problema podrá ser la protección de datos, si bien se va a trasladar y se intentará dar una propuesta más concreta.
- Reestructuraciones. No hay problema en no mencionar la orden, si bien la administración está vinculada por ella y actuará con arreglo a ella, porque se una orden de recursos humanos, no de personal funcionario.

-Sobre el acuerdo de defensa, si se negocia en paralelo con una propuesta, se incluya como anexo.

-Se precisa sobre el principio de organización del trabajo, sobre la evaluación de riesgos; se ha querido dar una redacción amplia aludiendo al art.16 de la ley. UGT matiza que la administración en materia de riesgos laborales tiene una implementación muy limitada.

-Art.23.2. ha sido petición de departamentos. En respuesta a la exposición de CSIF y CCOO, se aclara que se menciona copa pero que en subcomisión, es un trámite preciso.

-Sobre publicidad y listados de ocupación, se recoge en el IV CUAGE publicado con nombres y apellidos. En este caso se está a lo dispuesto en la ley de protección de datos. La parte social responde que en el momento de la negociación ya estaba aprobada la normativa de protección de datos.

CSIF consulta sobre la rpt del INAEM en relación con esta cuestión.

CCOO recuerda que la Comisión Paritaria es es un órgano paritario.

-Sobre la evaluación del puesto, propuesto por ELA, la administración anima a que se presente una propuesta.

Recuerdan que llevan mucho tiempo reivindicando la equiparación con el personal funcionario y quien que quede reflejado en el convenio.

4.Revisión, Adaptación e Incorporación de normativa correspondiente al articulado del Título VII – capítulos 1 y 2- en el articulado del V Convenio Único.

La Subdirección General de Relaciones Laborales expone el siguiente título a negociar de forma breve conforme al texto enviado el capítulo I:

-Art.34. Se añade mención específica a la provisión de puestos de trabajo mediante movilidad del personal laboral fijo perteneciente al grupo profesional E0 se llevará a cabo a través de un concurso de traslados de carácter específico dirigidas a tal efecto.

-Art.35. El procedimiento ordinario de provisión de puestos de trabajo mediante movilidad del personal laboral fijo perteneciente al grupo profesional E0 será el concurso de traslados de carácter específico dirigido a tal efecto.

A este concurso le serán de aplicación, en lo que resulte aplicable, las previsiones recogidas en el artículo siguiente, así como lo dispuesto en relación con la publicidad periódica de las plazas que se convoquen.

Se menciona expresamente mención a tres resoluciones anuales.

-Art.36. Se limita la posibilidad de concursar a un grupo inferior y permanencia de dos años.

Se cede la palabra a las organizaciones sindicales, por orden de artículos:

UGT:

Puede aceptar un planteamiento de discriminación positiva para el Grupo E0, siempre que tal discriminación quede perfectamente motivada. La idea sería que las medidas a tomar sean de carácter temporal y excepcional y el objetivo que dicho grupo se integre en Concurso de Anexo I.

UGT no puede aceptar la propuesta de 3 resoluciones anuales, pues estamos convencidos que en cualquier caso, la lentitud demostrada, de gestión de los concursos, por parte de la administración, haría que si aceptamos 3 tengamos 2 y si aceptamos 2 tendríamos 1.

Art.36. No lo aceptan.

CSIF:

No están muy seguros de que convocar un concurso extraordinario sea positivo, ya que conlleva un tratamiento aparte, si bien lo van a reconsiderar y de ser así debería tener las mismas garantías y número de convocatorias. Una de las razones que aduce la Administración es que al grupo E0 solo acceden personas con discapacidad intelectual, pero pueden cubrirse con personal de otro tipo, ~~sino~~ por c~~on~~ otras circunstancias (movilidades especiales, etc.).

Creen que puede ser más beneficioso que no se establezca este concurso extraordinario en el convenio.

Sobre sus propuestas, mandan un punto 3 en el que aluden a que mientras que haya personal del anexo II, en los art. 34 y 35 deben regularse los concursos de traslados para este colectivo.

Sobre el art.36, hacen alusión a que los puestos que se convoquen contengan los complementos y resto de requerimientos que estén en vigor. Ha habido casos problemáticoss tras el acuerdo de complementos ~~y~~ las rpts estén sin actualizar y Función Pública aprueba la publicación de los concursos de traslados con complementos antiguos.

Proponen también rebajar la permanencia obligatoria a un año para poder concursar,

Punto 3. sin ser tajantes someten a consideración si las solicitudes genéricas -se deben mantener.

Punto 5. En desacuerdo sobre no poder ir a un grupo inferior ya que hay muchas circunstancias de los trabajadores.

Grupo de trabajo: añadir que está creado, y no poner que se creará.

CCOO:

Expone la propuesta conjunta- UGT y CCOO-:

Echan en falta la motivación del por qué se separa el grupo E0 del resto del concurso ordinario: perfiles más adaptados, u otros motivos y esto tiene que tratarse para poder posicionarse. La integración conlleva no diferenciar a colectivos.

Se hace una mención también a puestos del Anexo II, ya que el personal de ambos anexos es personal incluido en el convenio, tanto en el artículo 34 como en el 35.

Hay otras propuestas que vienen a privar al trabajador de la movilidad.

La permanencia de los dos años limita la movilidad y si se limita a que la especialidad sea un condicionante, se restan oportunidades de movilidad al trabajador o trabajadora.

No están de acuerdo con que una movilidad se cubra en situaciones de IT.

Los códigos tienen que identificar los procedimientos.

Apartado 36. 4.

CIG:

Sobre el personal E0, considera que la exposición parece dar un paso atrás, ya que el diseño parte de un planteamiento en el que no se ha hecho adaptación real: acompañamiento, análisis y seguimiento de los puestos, formación a las compañeros de los trabajadores.

SE realizan incentivos en los departamentos sobre solicitud de personal de este grupo, cuestión que puede conducir a lo contrario a la integración laboral.

Hay que publicar plazas en el concurso ordinario del grupo E0. Y esto es todo.

Sobre las otras propuestas:

Coincide con CCOO en no limitar movilidades.

Sobre movilidades extraordinarias su propuesta es más compleja.

En el tema del concurso abierto y permanente plantean menos limitaciones al concurso, incluyendo una batería de cuestiones, algunas ya incluidas anteriormente y otras nuevas: reingresos, transferencias a otras administraciones y otras cuestiones.

No ven con buenos ojos las 3 convocatorias si se establece una cláusula de garantía.

Novedad de calado: introducen empezar a valorar de nuevo los méritos formativos en los concursos de traslados. Se entiende que va a ser el convenio de la carrera profesional por lo que tiene que valorarse y es algo crucial en la administración del siglo XXI.

Introducen la valoración de la lengua cooficial: desde el III no se ha valorado para nada y el personal laboral tiene contacto con la ciudadanía.

ELA:

Este capítulo es muy problemático ya que hay que compatibilizar las carencias de personal con la movilidad. Algunas cuestiones pueden ser contradictorias:

-Tiempo de permanencia: abogan por un año siempre que no afecte al resto del personal y que no afecte al servicio público.

-Antigüedad: las plazas a nuevo ingreso se considera que ha de ser tenida en cuenta, y que se presenten plazas a concurso.

- Desestimientos: el periodo, sacada la adjudicación provisional, tendría que poder darse y se consulta si es así y que pueda hacerse.

-No mínimo de tiempo de permanencia por arraigo familiar de primer grado en otras provincias.

-Lengua cooficial: abogan por la orden de 20 de julio para actividades relacionadas con archivo y registro y atención al público.

-Sobre limitar la participación a un grupo inferior: que se le permita volver al anterior grupo.

La Subdirección General de Relaciones Laborales va a recopilar las aportaciones y se proyectan para la siguiente reunión, quedando pendientes las siguientes cuestiones:

-Recibir alegaciones al acta para poderla aprobar en la siguiente reunión.

-Recapitulación de alegaciones y textos de los títulos I, II, IV y V.

-Sobre este título es más sensible por lo que hay que ir con cuidado y afecta a derechos muy esenciales de los trabajadores.

5.Propuestas de los siguientes Títulos a negociar.

En línea con lo anterior, la Subdirección General de Relaciones Laborales plantea como próxima reunión para tratar todos estos temas el día 9 de julio a las 10 de la mañana. La parte social da su apoyo a la fecha.

6.Otros asuntos.

Sin más asuntos que tratar, se da por finalizada la reunión siendo las 11:57 horas.

MINISTERIO PARA LA TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y DE LA FUNCIÓN PÚBLICA
SUB. GRAL. DE RELACIONES LABORALES
Dirección General de la Función Pública

Por la Administración General del Estado

Por las Organizaciones Sindicales

UGT CSIF CCOO CIG ELA

SECRETARIA DE LA COMISIÓN NEGOCIADORA DEL V CONVENIO DEL PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO