

RESOLUCIÓN DEL TERCER COMITÉ NACIONAL DE UGT-SERVEIS PÚBLICS DEL PAÍS VALENCIÀ

El III Comité Nacional de UGT-Serveis Públics del País Valencià, reunido en Valencia el día 21 de diciembre de 2023, tras haber analizado y debatido la situación actual, el proceso de elecciones sindicales, los Presupuestos de la Federación, la política sindical a desarrollar y el resto de puntos contenidos en el Orden del Día, aprueba la siguiente

RESOLUCIÓN

1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL: UN FUTURO INCIERTO

Ante la nueva legislatura: seguir avanzando en derechos y mejorar las condiciones laborales

Los resultados electorales en España del 23 de julio de 2023 fueron muy ajustados y dejaron un escenario de incertidumbre y negociación. La sociedad española logró frenar el avance de la derecha y la irrupción de la ultra derecha en el gobierno, una fuerza política con sesgo totalitario y antidemocrático, abiertamente antisindical y antisocial que hubiera supuesto en grave peligro para el mantenimiento del Estado del Bienestar y el propio Estado Social y Democrático de Derecho.

La conformación de un nuevo gobierno progresista de coalición ha sido posible gracias a las alianzas tejidas con el resto de partidos políticos del arco parlamentario. Sin embargo, el Gobierno va a tener que mantener un equilibrio muy complejo y no tendrá nada fácil desplegar sus políticas ante la necesidad de pactar todas y cada una de sus propuestas con partidos de muy diferente espectro ideológico.

Así pues, nos enfrentamos a un escenario político de incertidumbre, crispación e inestabilidad que nos obliga como organización sindical a actuar con unidad, solvencia y mucho trabajo para poder sacar adelante toda nuestra agenda sindical.

En el marco del Diálogo Social Confederal, debemos seguir avanzando en la negociación del incremento del SMI y la reducción de la jornada laboral hasta alcanzar los 1.200 euros y las 35 horas, respectivamente, al final de la legislatura. También, en la subida de las pensiones; la adopción de medidas que nos permitan combatir el desempleo, especialmente el de larga duración y el desempleo juvenil y, en definitiva, profundizar en el desarrollo de la última reforma laboral cuyos buenos resultados se han puesto de manifiesto en los últimos años.

El nuevo marco político valenciano: servicios públicos y derechos de la ciudadanía, en riesgo

El nuevo Gobierno valenciano, fruto de la coalición de la derecha y la ultraderecha, es una amenaza real a nuestro actual modelo de bienestar y convivencia.

La entrada de Vox a las instituciones trae consigo políticas negacionistas en materias como la violencia machista o el cambio climático; recortes en programas y subvenciones a los sindicatos -no a las patronales-; o ataques continuos al valenciano. Seis meses de gobierno han sido suficientes para que la ultra derecha hay desplegado su agenda con el silencio cómplice del Partido Popular.

Los Presupuestos de la Generalitat para el 2024, los primeros del nuevo Gobierno, tienen los pies de barro. En apariencia, el gasto real de las consellerias se ha incrementado, pero la lupa demuestra la disminución en partidas claves para los servicios públicos esenciales y el empleo público de calidad: caída de la inversión en los centros educativos, tijeretazo en Labora, servicios sociales, medioambiente, justicia gratuita y memoria democrática. Estos recortes, junto con una menor recaudación por la bajada de impuestos y la sobreestimación de las transferencias del Estado, amenaza muy seriamente los servicios públicos, en especial, los de protección social.

2. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: ¡NI UN PASO ATRÁS EN LA MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO Y RETRIBUTIVAS!

La agenda estatal para la negociación: retomar los acuerdos y alcanzar nuevos

El Acuerdo de Gobierno de coalición y los pactos alcanzados con otras formaciones para la investidura incluyen compromisos generales para consolidar las reformas logradas, mejorar los servicios públicos y las condiciones profesionales de las empleadas y empleados públicos, así como de las personas trabajadoras de los servicios públicos de gestión privada.

Por ello, el Comité considera necesario reanudar con inmediatez el Diálogo Social en las Administraciones Públicas y concretar todos los compromisos pendientes de los Acuerdos en vigor que se vieron paralizados con el adelanto electoral, en especial del Acuerdo para una Administración del S.XXI.

Urge, por tanto, retomar asuntos clave para nuestra Federación como la jubilación parcial para el personal funcionario, el desarrollo del Grupo B, la modificación de los artículos 48 y 50 del TREBEP, la Ley AGE de Función Pública, el Estatuto Marco del Personal Estatutario de los servicios de salud, el Plan Justicia 2030, la ley básica de los bomberos forestales, la ley de agentes forestales y medioambientales, la ley de Enseñanzas Artísticas o la creación de la Agencia Estatal de los Servicios Públicos de Empleo.

En cuanto a retribuciones, el Acuerdo Marco 2022-2024, casi con toda seguridad, supondrá al final de su vigencia un incremento salarial del 9,8% ya que todas las previsiones se van cumpliendo. Estos incrementos están sirviendo para amortiguar y aliviar el coste de la vida en una situación en la que la inflación sigue corrigiéndose a la baja. Así, el incremento salarial para el 2023 podría alcanzar el 3,5%.

El Comité entiende que, una vez desarrollado todo el Acuerdo Marco, será el momento de alcanzar en el Estado un nuevo acuerdo que incluya compromisos en materia retributiva para las empleadas y empleados públicos y que tenga como alcance el horizonte temporal de la legislatura.

La negociación colectiva en las administraciones valencianas: acuerdos incumplidos y retorno a la discrecionalidad

La ralentización de la negociación colectiva en el ámbito autonómico supone un gran escollo respecto a los acuerdos alcanzados que se están incumpliendo de manera sistemática.

En el ámbito de sanidad, la Conselleria está impidiendo la aplicación de las medidas pactadas, como la jornada de 35 horas. Además, prepara medidas en el ámbito organizativo que aventuran recortes en las condiciones de trabajo del personal y actuaciones discrecionales en materia de provisión ya que Sanidad quiere priorizar la especialización de las funciones en las adjudicaciones de plazas tras los procesos de estabilización. Un peligroso retorno a la discrecionalidad.

La hoja de ruta es visible en varias enmiendas pactadas por el PP y Vox en la Ley de Medidas Fiscales para modificar la Ley de Función Pública Valenciana y que saldrán adelante al contar con la mayoría parlamentaria. Atajos que evitan los informes jurídicos de los órganos competentes y la Mesa General de Negociación, por lo que el Gobierno impide que nuestra organización pueda posicionarse.

Respecto a la Administración del Consell, queda pendiente la negociación de las 35 horas, el desarrollo del teletrabajo y el impulso definitivo a los procesos de estabilización. Será muy difícil que estos procesos estén finalizados a finales del 2024 y que la tasa de temporalidad de la Generalitat se sitúe por debajo del 8%, por lo que, además de incumplirse la normativa básica estatal, se comprometen los fondos europeos.

En materia educativa, el panorama es de parálisis absoluta. El curso escolar arrancó con una gestión caótica en la adjudicación de plazas del profesorado y, seis meses después, no hay ningún avance. La negociación colectiva se encuentra en punto muerto.

Mención aparte merece el grave incumplimiento de los Acuerdos de Servicios Sociales para la homologación salarial de su personal con el personal empleado público, tanto en el ámbito de la

gestión integral como de la acción concertada, y las mejoras en materia de jornada. Los fondos presupuestados para dar cumplimiento a esos compromisos se han desviado para priorizar el pago de la deuda pendiente a las entidades del sector.

De igual manera, el retraso en la entrada en vigor del Decreto 40/23 que regula los servicios de prevención de la Generalitat está impidiendo una adecuada protección de la seguridad y salud del personal empleado público de los sectores de la Administración del Consell, de Educación y de Justicia y limita la actuación coordinada y única de la prevención frente a los riesgos laborales.

En las Administraciones Locales, los procesos de estabilización se están desarrollando sin contrataciones y únicamente los múltiples recursos interpuestos a las bases de las convocatorias en los grandes ayuntamientos están ralentizando su ejecución. Debemos seguir negociando el contenido del Acuerdo Marco, es decir, la aplicación de la jornada de las 35 horas y la carrera profesional y avanzar en materia de derechos sindicales.

El Comité avala todas las acciones que está desarrollando la Federación en relación a la negociación colectiva, las movilizaciones en todos los sectores y la judicialización, en aras a defender los pactos alcanzados y reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo del personal.

El Comité, además, respalda la decisión de la Conselleria de Sanidad de mantener la reversión al ámbito público de los hospitales de Denia y Manises, el acuerdo de legislatura alcanzado en Justicia y la publicación del convenio colectivo del personal laboral de las universidades públicas valencianas que ha permitido regular y homogeneizar condiciones laborales y salariales.

3. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS SECTORES PÚBLICOS DE GESTIÓN O TITULARIDAD PRIVADA

El Comité considera necesario seguir profundizando en la aplicación de las materias contenidas en la reforma laboral (RD 32/2021) e insistir en las siguientes cuestiones:

- Desarrollar y concretar el V AENC, tomando de referencia la Guía federal elaborada al respecto. Es necesario incrementar los salarios, incluir cláusulas de revisión salarial, fomentar la estabilidad laboral, promover la jubilación parcial, etc., y trasladar a los convenios colectivos los referentes mínimos en materia salarial: aumento del 4% en 2023 y del 3% para 2024 y 2025.
- Plantear propuestas, según ámbito y sector, en relación a materias no incluidas en el V AENC como la subrogación de plantillas, reducciones de jornada, etc.

- Seguir insistiendo en la modificación de la Ley de Contratos del Sector Público y en la Ley de Desindexación para evitar que condicionen negativamente la negociación colectiva, las relaciones laborales y la calidad de la prestación del servicio. Los precios de las concesiones deben garantizar siempre los costes salariales derivados de la negociación colectiva, así como sus posibles variaciones en el tiempo.
- Concretar el desarrollo y aplicación de las mejoras y derechos en materia de conciliación introducidos en el RDL 5/2023.

4. LA SEGURIDAD Y SALUD LABORAL COMO HERRAMIENTA SINDICAL PARA LOGRAR ENTORNOS DE TRABAJO SEGUROS Y SALUDABLES

El Comité reconoce la necesidad imperante de integrar de manera transversal la seguridad y salud laboral, así como el medio ambiente, en todas las áreas laborales, para convertirlas en un elemento central de la negociación colectiva en el marco de las administraciones públicas valencianas y en las empresas que prestan servicios públicos.

Nuestro compromiso se refleja en el desarrollo de cláusulas de inclusión directa en los convenios colectivos y/o acuerdos de acción sindical que mejoren la seguridad y salud de las personas trabajadoras mejorando los estándares recogidos en la legislación vigente con el fin de alcanzar entornos de trabajo saludables.

En relación a los riesgos psicosociales y a las situaciones de acoso, deberemos reforzar nuestra actividad preventiva con la mejora de la sensibilización y formación.

5. ESPACIOS LABORALES LIBRES DE DISCRIMINACIÓN POR RAZÓN DE SEXO: LOS PLANES DE IGUALDAD

La negociación de los planes de igualdad en las administraciones valencianas debe continuar siendo nuestro objetivo prioritario. Ahora bien, es necesario que se adapten a las necesidades y realidades de cada centro de trabajo y que vayan incorporando elementos todavía infrecuentes en la negociación colectiva. Sólo así serán verdaderos instrumentos correctores de las desigualdades entre mujeres y hombres todavía existentes en las relaciones laborales.

Por otra parte, insistimos en la negociación e implementación de protocolos de prevención e intervención en situaciones de acoso por razón de sexo, de acoso sexual y de violencia de género en el trabajo para lograr espacios y centros de trabajo seguros y libres de machismo.

6. ELECCIONES SINDICALES Y AFILIACIÓN: MÁS FUERTES Y MÁS PRESENTES

Una vez finalizado el momento más álgido de las elecciones sindicales, queda de manifiesto el trabajo y el esfuerzo, tanto territorial como sectorial, realizado por el conjunto de la Federación.

Nuestra representación en el ámbito de las tres administraciones (estatal, autonómica y local), así como en las empresas públicas, se consolida e incluso se incrementa. No sucede lo mismo en el ámbito privado o privado-concertado, donde, si bien se renueva el número de delegados y delegadas, la Federación no acaba de consolidarse de manera definitiva en los centros de trabajo donde se celebran las elecciones por primera vez.

El Comité es consciente igualmente del importante trabajo que el conjunto de la Federación realiza en cuanto a la actividad de afiliación. Este año, una vez más, se ha producido un importantísimo número de altas, aunque este esfuerzo queda en parte desdibujado como consecuencia del elevado número de bajas. Por ello, es imprescindible adoptar medidas que puedan corregir tal situación. Los sectores nacionales y las comarcas se implicarán de manera más directa para analizar el motivo de las bajas en la afiliación con el fin de reducirlas.

7. LOS PRESUPUESTOS DE LA FEDERACIÓN: RIGOR Y RESPONSABILIDAD

El Comité Nacional es informado por la Comisión Ejecutiva Nacional de las previsiones económicas de la Federación para el año 2024, concretadas en los Presupuestos que, tras el oportuno análisis y debate, resultan aprobados.

Para el año próximo se incrementa el presupuesto en un 3,25%, se priorizan las partidas destinadas al desarrollo de la acción sindical, a los servicios jurídicos y se refuerzan las estructuras sectoriales y comarcales. Cabe destacar el incremento del 38% del capítulo destinado a dietas y kilometraje debido a la subida que se realizó en estos conceptos en el mes de septiembre de este mismo año. Además, se continúa trabajando para racionalizar el gasto corriente, un objetivo esencial para mantener saneadas las cuentas de la Federación.

8. DESARROLLO ORGANIZATIVO

El Comité ratifica la designación del nuevo responsable en la Secretaría de la Administración General del Estado y avala el nombramiento de la totalidad de los nuevos y nuevas responsables en las coordinaciones de los respectivos ámbitos de negociación del Sector, así como la creación de dos nuevas coordinaciones.

Igualmente avala el nombramiento de las personas responsables en dos de los sindicatos profesionales dependientes del Sector de Salud, Sociosanitario y Dependencia como consecuencia de las vacantes que se habían producido.