

RESOLUCIÓN

3er. COMITÉ FEDERAL

14 y 15 de diciembre de 2022



Servicios
Públicos



En Madrid, los días 14 y 15 de diciembre de 2022, se ha celebrado el 3er. Comité Federal de UGT-SERVICIOS PÚBLICOS que, tras analizar la situación actual, la acción sindical en los distintos sectores, el proceso de elecciones sindicales, y los presupuestos para el año 2023, ha aprobado por mayoría la siguiente

RESOLUCIÓN

I.-ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL: NADA ES MÁS INMINENTE QUE LO IMPOSIBLE; Y LO QUE HAY QUE PREVER SIEMPRE ES LO IMPREVISTO

La acción sindical de UGT SERVICIOS PÚBLICOS: Un buen balance, para un mejor futuro

El trabajo, constancia, presencia, coordinación y coherencia han caracterizado la acción sindical de UGT-SERVICIOS PÚBLICOS desde al anterior Comité. Circunstancia que ha servido para seguir avanzado en la consecución de grandes logros que se han visto reflejados en importantes Acuerdos, Pactos, Convenios y, sí, también en movilizaciones y éxitos judiciales.

Así lo demuestran: El Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI; una subida salarial total en 2022 del 3,5%; los pactos sobre materias concretas en la Administración General del Estado (entre otros, el de promoción interna); el compromiso de revisar, de manera negociada, el modelo organizativo y la clasificación de los Centros Penitenciarios; la firma de varios Convenios sectoriales; la marea amarilla del Sector Postal; la negociación de un nuevo estatuto marco para el personal estatutario; el correcto desarrollo de los procesos de estabilización; la continua negociación de Planes de Igualdad en nuestros sectores; la sentencia del TS en el convenio de dependencia; etc.

Por ello, nuestra acción sindical debe seguir consistiendo en pensar y planificar para acertar en nuestras estrategias, pues la prevención y la planificación cuidadosa, son el mejor recurso para anticiparnos con propuestas y soluciones.

Unos Presupuestos Generales del Estado que consolidan los aspectos sociales y comienzan el desarrollo del Acuerdo (2022-2024)

Su aprobación y respaldo por la Comisión Europea, encarrila la política económica en un momento particularmente convulso y de dudas sobre crecimiento en el próximo año. Unos Presupuestos que refuerzan la cohesión social al potenciar los servicios públicos, de tal manera que el 58,5% del Presupuesto nacional se destina a inversión social. Ello supone un total de 266.719 millones. Así, casi seis de cada diez euros del Presupuesto nacional del Estado se destinarán a gasto social.

Un Proyecto de Presupuestos que, en materia retributiva, recoge lo previsto en el acuerdo Gobierno-Sindicatos (2022-2024), con una subida inicial del 2,5%, partiendo de la consolidación sobrevenida para el año 2022 (+ 1,5%), que va a servir para amortiguar el incremento del coste de la vida. Incluyendo una serie de medidas normativas (derogaciones y modificaciones) en materia de derechos y condiciones laborales de las empleadas y empleados públicos, centradas, fundamentalmente, en la restitución de derechos que nos fueron hurtados por el RDL 20/2012 y normativa complementaria (jornada 35hs., jubilación parcial, percepción íntegra de salarios en IT, Planes de Igualdad, permisos y vacaciones, derechos sindicales, etc.).

Continuar incidiendo en el correcto desarrollo del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, para seguir potenciando los Servicios públicos

El Gobierno obtuvo 70.000 millones no reembolsables, 7.700 adicionales y 84.000 en créditos bajos, que han de ejecutarse antes de 2026. Ahora, lo importante es que se sigan gastando en la creación de una mayor red de Servicios Públicos, con un empleo de calidad y en un entorno sostenible, con la participación y presencia sindical conforme a lo previsto en el Acuerdo (2022-2024).

Por ello, vamos a continuar exigiendo la efectividad social de unos fondos que deben servir para paliar los continuos déficits en aspectos básicos del Estado Social (Modernización de las Administraciones Públicas; potenciación del Sistema nacional de Salud y la Dependencia; mayor proyección y financiación de la Enseñanza pública; mejora del funcionamiento de la Justicia, etc.) que lastran a una ciudadanía que demanda un futuro más igualitario.

Los salarios y la inflación: Insistir en lo importante

El aspecto retributivo del Acuerdo Marco (2022-2024) que prevé unos incrementos salariales que pueden alcanzar el 9,8%, está sirviendo para amortiguar y aliviar el coste de la vida de los empleados y empleadas públicas en una situación coyuntural en el que la inflación sigue corrigiéndose a la baja (comenzamos la negociación con un 10,7% y ya está en el 6,6%), a lo que hay que sumar el resto de las ayudas generales (abono transporte, ayuda energética, etc.).

Sin embargo, en los ámbitos privados de UGT-SERVICIOS PÚBLICOS la situación es más complicada, derivada de la postura inmovilista de varias patronales que impiden mejorar y avanzar en varios Convenios Colectivos y la suscripción de un nuevo AENC. Consecuentemente, el Comité avala la participación activa de la Federación en el proceso de movilizaciones que se han puesto en marcha bajo el lema "salario o conflicto", pues la recuperación del poder adquisitivo de los salarios se torna imprescindible si queremos dar una salida a la crisis en términos sociales de equidad e igualdad.

En defensa de la Administración de la Seguridad Social: Un Servicio Público esencial.

Desde UGT SERVICIOS PÚBLICOS venimos denunciando, desde hace años, la degradación de las Entidades Gestoras de la SS (nula o escasa inversión, destrucción de empleo, insuficiencia de medios, etc.). De ahí que, ante lo insostenible de la situación, hayamos iniciado un periodo de movilizaciones, que el Comité avala, exigiendo:

- La creación de la Agencia Estatal de la Seguridad Social.
- El desarrollo de la carrera profesional, objetividad en la distribución de la productividad y correcta puesta en marcha del trabajo a distancia.
- La creación de empleo neto suficiente, si es preciso mediante una OPE adicional extraordinaria.
- La mejora de un servicio público prioritario para la ciudadanía, por el que tarde o temprano siempre se pasa.

UGT-SERVICIOS PÚBLICOS goza de buena salud: Estabilidad y firmeza para seguir siendo decisivos

La estabilidad de la que viene haciendo gala UGT-SERVICIOS PÚBLICOS desde su creación ha sido la principal base sobre la cual no hemos parado de crecer, de participar, de llegar, de influir, en definitiva, de decidir. ¡Y así va a seguir siendo!

En este sentido, el Comité confirma que tenemos que seguir actuando y haciendo, comenzando lo fácil como si fuera difícil y lo difícil como si fuera fácil, para no confiarse ni desanimarse. Eso sí, en los trances más complicados nos mostraremos contundentes, pues la mayoría de las veces la visión del peligro provoca parálisis, circunstancia que no podemos permitirnos en ningún caso.

II.-JORNADAS FEDERALES DE ACCIÓN SINDICAL 2022: NEGOCIAR PARA DIGNIFICAR EL PRESENTE Y MEJORAR EL FUTURO

Durante los pasados días 16, 17 y 18 de noviembre, se celebraron en Toledo las jornadas federales de acción sindical para 2023. Jornadas que, gracias a la gran afluencia de cuadros sindicales y la intensidad y calidad de los debates, han servido para afianzar y reforzar la acción sindical a desarrollar por UGT-SERVICIOS PÚBLICOS en todos los ámbitos sectoriales y territoriales, incidiendo en aquellas materias que van a centrar nuestra actividad de manera inmediata (desarrollo del Acuerdo Marco, culminación de la estabilización, la negociación como derecho irrenunciable, negociación de la Ley de Función Pública de la AGE y del personal docente, reforma del estatuto marco, modificación de la Ley de Contratos del Sector Público, etc.).

Las conclusiones (forman parte de la documentación del Comité) han sido explicadas, analizadas y debatidas, resultando aprobadas por el Comité.

III.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: NO TODO LO QUE SE AFRONTA PUEDE CAMBIARSE, PERO NADA PUEDE CAMBIARSE HASTA QUE SE AFRONTA

El desarrollo del Acuerdo ya está en marcha (RDL 18/2022 + previsiones del PLPGE para el año 2023 + constitución de la Comisión de Seguimiento). Pero queda mucho trabajo por desarrollar, tanto en la Comisión de Seguimiento, como en la mayoría de las Mesas Generales de Negociación de los territorios y sectores:

- Correcta aplicación de los incrementos retributivos adicionales de 2022 (retroactivos, consolidables, y no absorbibles, anticipando al máximo su percepción, procurando evitar la fecha límite del 31/03/2023, etc.).
- Cumplimiento de las previsiones retributivas (fijas y variables) para el año 2023.
- Negociar en todas las Mesas Generales de Negociación, jornadas inferiores a las 37,5 horas., sin reducción salarial.
- Concretar las modificaciones precisas para desarrollar la jubilación parcial, permisos, vacaciones, etc.
- Garantizar la correcta clasificación profesional en todos los ámbitos y sectores, conforme al artículo 76 del TREBEP (específicamente el Grupo B).
- Procurar que cada Administración cuente con un Plan de Igualdad y un protocolo de acoso, adaptando la normativa de las Administraciones Públicas a la Ley Orgánica 3/2007 y normativa de desarrollo (RD 901/2020 y 902/2020), máxime si tenemos en cuenta que sólo 6 CC.AA. y la AGE cuentan con planes de igualdad.
- Regular la repercusión de la digitalización en el empleo, la formación, las retribuciones, la organización y planificación, los derechos, etc.
- Flexibilizar la tasa de reposición, aprovechando las circunstancias que no computan en la misma, su posible acumulación entre sectores, etc.
- Desarrollar mecanismos de provisión, promoción interna y movilidad, que fomenten el talento interno de manera permanente y periódica, en base a las competencias adquiridas.

Contribuir y participar en la culminación de los procesos de estabilización como garantía de unos mejores servicios públicos

Agotada una de las fechas clave de los procesos de estabilización (1 de junio de 2021: convocatorias de las OPES), y próxima la siguiente fecha clave (31/12/2022), en la que las bases de las convocatorias deben estar aprobadas en todas las Administraciones Públicas, debemos continuar desempeñando el importante protagonismo que estamos desarrollando, para que el 31/12/2024, la temporalidad se situé por debajo del 8%. Insistiendo, en al menos:

- Exigir el riguroso cumplimiento de la nueva normativa (TREBEP Y ESTATUTO MARCO) que impida se vuelva a generar temporalidad irregular.

- Garantizar el principio de igualdad de oportunidades en los procesos de estabilización a desarrollar, según los criterios que consideremos más idóneos en cada caso concreto.
- Contribuir a evitar el incumplimiento de los plazos previstos en la Ley 20/2021.

IV.- LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS SECTORES PÚBLICOS DE GESTIÓN PRIVADA: CONTINUAR CON LA ESTRATEGIA DE SALARIO O CONFLICTO

Los beneficios generados por las empresas deben repercutir en los trabajadores y trabajadoras

Han sido muchos años de contención de los costes laborales, por ello, teniendo en cuenta los buenos datos de empleo, de afiliación a la Seguridad Social y de beneficios empresariales, resulta imprescindible centrar nuestra estrategia en:

- Exigir un aumento de salarios acorde al encarecimiento de la vida, máxime si tenemos en cuenta que los salarios perdieron hasta octubre, 5 puntos de poder adquisitivo (2,64% de subida/7,3% de IPC) y que, sólo 2 de cada 10 empleados tienen una cláusula de revisión en su Convenio.

Premisa que debe verse completada con las siguientes líneas de actuación:

- Evitar la temporalidad injustificada, mediante la correcta aplicación del artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores y completar con cláusulas de conversión en indefinidos.
- Alcanzar compromisos de estabilidad en el empleo, con medidas de flexibilización internas que eviten el despido.
- Definir de manera amplia y detallada la subrogación de plantillas.
- Reducir la jornada (35hs), sin reducción de salario, vinculada a la creación de empleo.
- Fomentar la jubilación parcial con contrato de relevo.
- En cuanto a Planes de Igualdad, continuar extendiendo nuestra acción sindical en todos los ámbitos de la Federación, pues en muchas empresas lo ven como un mero trámite para poder concurrir a la contratación pública.
- Pactando cláusulas que garanticen la salud laboral, en base a los riesgos inherentes a las funciones a desarrollar (incluidos los psicosociales), evaluándolos periódicamente, para su continua perfección y ajuste. Complementariamente, debemos potenciar y fortalecer las funciones de los órganos de representación en la materia; también proponiendo objetivos concretos de mejora ambiental para que la protección del medio ambiente forme parte de la gestión integral de las empresas.

En definitiva, la falta de un nuevo AENC no debe impedir una acción sindical basada en el tridente: Negociación + Movilización + Judicialización.

Seguir insistiendo en la sustitución del VII Convenio de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal

El Comité vuelve a insistir en la necesidad de exigir a las patronales la dignificación de las relaciones laborales y condiciones de trabajo de este sector (unas 600.000 personas trabajadoras), poniendo en valor el trabajo de las personas que cuidan a nuestros mayores en el sector de la dependencia soportando una precariedad inasumible y malas condiciones laborales (prácticamente las mínimas previstas en el ET), mediante un nuevo convenio colectivo que avance, mejore y equilibre, desde la estabilidad y seguridad jurídica, su situación socioeconómica y profesional.

Procurar y garantizar que los precios de las contrataciones públicas respeten los costes laborales establecidos en los convenios que resulten de aplicación, a la hora de fijar el precio de las concesiones

Gran parte de nuestros sectores de gestión o titularidad privada están vinculados y dependen de la contratación y licitación pública, cuyo marco normativo (fundamentalmente, la Ley 9/2017 de Contratos del Sector Público) presenta carencias en materia social y laboral. Circunstancia que nos lleva a exigir su modificación, incidiendo, al menos, en:

- Blindar la negociación colectiva en relación con la contratación pública, garantizando que los precios de las concesiones respeten, en todo caso, los costes laborales derivados de la negociación colectiva, así como sus posibles variaciones sobrevenidas en el tiempo.
- Legitimar a los Sindicatos más representativos para formar parte de las Juntas consultivas de contratación y la posibilidad de plantear consultas a las mismas.

V.- REPRESENTATIVIDAD Y AFILIACIÓN: COMENZAR LO FÁCIL COMO SI FUERA DIFÍCIL Y LO DIFÍCIL COMO SI FUERA FÁCIL

Debemos explicar nuestra acción sindical con claridad, con rico ingenio, juicio profundo y sacando partido a nuestros logros, en un año clave, en tanto que electoral, en la mayoría de los ámbitos y sectores de UGT SERVICIOS PÚBLICOS. Porque nuestra responsabilidad, seriedad, y lealtad con las necesidades y realidades de los trabajadores y trabajadoras de los Servicios Públicos, deben verse reflejados en una mayor afiliación y representatividad sindical en todos los niveles.

Por ello, el Comité, tras valorar positivamente la campaña electoral puesta en marcha, vuelve a instar a un esfuerzo adicional (tomando las decisiones necesarias, aportando los medios y recursos oportunos, etc.) para seguir avanzando en representatividad, mejorando resultados, y afianzar nuestro protagonismo en el debate social y político.

VI.- PRESUPUESTOS FEDERALES 2023 Y FORMACIÓN: TRANSPARENCIA, RIGOR Y RESPONSABILIDAD

El Comité Federal ha sido informado de las previsiones económicas de la Federación para el próximo año, concretados en el Proyecto de Presupuesto para 2023 de la CEF que, tras el oportuno análisis y debate, resultan aprobados. El Comité ha constatado la favorable recuperación económica en base a una mejor racionalización del gasto.

Además, el Comité, tras avalar la programación formativa para la negociación colectiva de nuestros cuadros que se está desarrollando, insta a su continuidad, promoción y coordinación en el próximo año 2023, para reforzar nuestra presencia, importancia y calidad en todos los niveles de negociación.