

En Madrid, el día 11 de junio de 2019, se ha celebrado el VI Comité Federal Ordinario de la FeSP-UGT que, tras analizar la situación actual, la realidad negocial de los distintos sectores y el desarrollo de las elecciones sindicales, ha aprobado por mayoría la siguiente

DECLARACIÓN

I.- ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL: TERMINADA LA COMPETICIÓN ELECTORAL, ESTABILIDAD PARA POTENCIAR LOS SERVICIOS PÚBLICOS

La ciudadanía pinta de rojo el mapa político, lo que debe provocar un giro social al margen de la ambigüedad política

El Comité considera que las pasadas elecciones demuestran que la ciudadanía ha decidido que la izquierda vuelva a emerger. La sociedad española ha dicho que somos plurales y que la política debe tener siempre una seña de identidad: el diálogo responsable desde una perspectiva netamente social, al margen de devaneos tácticos o dependencias indeseables que nada aportan al bienestar social.

Por ello, el Comité cree preciso: 1º, se olviden las políticas de la crisis y la emergencia; 2º, se modernice la economía y se ponga al servicio de crear empleo de calidad; 3º, se fortalezcan, digitalicen y rejuvenezcan los servicios públicos, y 4º, se profundice en el Diálogo Social y negociación de los Servicios Públicos, para continuar mejorando las condiciones de las empleadas y empleados públicos.

Una recuperación que debe hacer posible el cumplimiento de los objetivos de la UE y la reversión de los efectos de la crisis y los recortes

El Comité determina que la política debe estar al servicio de las personas y no a la inversa. Los Ayuntamientos, las CC.AA y el Estado necesitan estabilidad para poder desarrollar y afrontar todos los retos pendientes (desempleo, sanidad, educación, justicia, pensiones, dependencia), máxime si tenemos en cuenta que los principales datos socioeconómicos continúan siendo positivos (baja el desempleo, crecen los cotizantes a la SS, continúa creciendo el PIB, etc.).

Si a esta circunstancia le añadimos que el país está a punto de salir del protocolo de déficit excesivo y las previsiones del Plan de Estabilización 2019-2022 en materia social, el Comité considera existen los mimbres necesarios para dar prioridad al gasto relacionado con el mantenimiento del Estado de Bienestar, cuyo peso en el PIB fue del 9,9% en 2017, muy por debajo de la media de la UE.

El futuro Gobierno debe implicarse en dar continuidad y profundizar el Diálogo Social en el ámbito de los Servicios Públicos

El Comité exige al próximo Gobierno un esfuerzo para desarrollar los Acuerdos vigentes y complementarlos con unos nuevos que partan de iniciativas propias, no heredadas, que poniendo en valor a los empleados y empleadas públicas, continúen en la senda de la mejora sus condiciones socioeconómicas y profesionales.

Por consiguiente, el Comité considera imprescindible que el próximo Gobierno, configure un nuevo discurso sobre los Servicios Públicos y sus empleadas y empleados, centrado en la modificación y sustitución de muchas normas, revisadas unilateralmente por el anterior gobierno: EBEP, Estatuto Marco, LOMCE, Ley General de Sanidad, Ley Reforma Local, Estatuto de los Trabajadores, etc. Y también el desarrollo de otras: Estatuto docente y personal investigador, Estatuto AGE, Estatuto Bomberos forestales etc.

Los empleados y empleadas públicas: Auténticos cronistas del estado social y democrático de derecho

Cualquier iniciativa sobre los servicios públicos estará abocada al más absoluto de los fracasos si se adoptan al margen de sus trabajadores y trabajadoras, protagonistas esenciales para la mejora de la calidad de vida de la ciudadanía, en términos de igualdad y cohesión social, siendo los garantes de ello.

En este sentido, el Comité considera oportuno recordar que la profesionalidad e implicación de las empleadas y empleados públicos ha evitado una mayor y negativa repercusión de los sucesivos recortes que, en materia de servicios públicos, ha sufrido la ciudadanía estos años, resultando imprescindible la aprobación de una batería de medidas que les doten del protagonismo y relevancia que tienen y merecen: jubilación anticipada, carrera, formación, etc.

Crear una red de igualdad sindical en todas las empresas y entidades públicas

Con el objetivo de crear una red de igualdad sindical en todas las empresas y entidades públicas que requieran la realización de plan de igualdad, aprobamos la figura de la delegada o delegado de igualdad que formará parte de la sección sindical de FeSP-UGT y de la comisión del plan de igualdad, con el objetivo de implementar las medidas de igualdad y el seguimiento del plan. Las delegadas y delegados de Igualdad de FeSP-UGT recibirán formación específica.

Para que la igualdad sea una realidad en la negociación colectiva de FeSP-UGT en la negociación de los convenios se trabajará de forma conjunta con las Secretarías de

Igualdad de FeSP-UGT en todo lo relacionado con la igualdad y diversidad, implementándose medidas positivas relacionadas con la igualdad de género, discapacidad, LGTBI y migraciones.

Frente al cambio climático, un nuevo modelo de Servicios Públicos que fomente el desarrollo sostenible

En línea con la Agenda 2030 de la ONU y las resoluciones emanadas del X Congreso de EPSU, el Comité considera indispensable señalar como prioridad en nuestra acción sindical el mantenimiento y mejora del medioambiente para combatir el cambio climático desde, al menos una triple perspectiva:

- Incluir en el Diálogo Social la revisión de la calidad del crecimiento y productividad económica para lograr un desarrollo sostenible, garantizando que los representantes de los trabajadores disfruten de derechos de información y consulta sobre la materia.
- Exigir al conjunto de las Administraciones Públicas y empresas prestadoras de servicios públicos, la elaboración de estrategias de adaptación y planes de inversión pública para el fomento de medioambiente.
- Fomentar la potenciación de los servicios públicos de emergencia y carácter vital, generando empleo público de calidad.

X Congreso de la EPSU: “Luchado por el futuro de todos”

Recientemente celebrado entre el 4 y 7 de junio, ha servido para reivindicar la figura de los servicios públicos en la redistribución de la riqueza, situándolos en el centro de las discusiones sobre el futuro del trabajo, para impulsar una nueva relación entre capital y trabajo, pues su recorte y privatización genera pobreza y la desigualdad.

II.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS: POR UNA NEGOCIACIÓN PLENA Y SIN RESTRICCIONES

Sustituir el derecho de la crisis y la emergencia por el derecho del crecimiento social

Frente al actual modelo más tecnocrático y autoritario, el Comité exige al próximo Gobierno un cambio del actual marco normativo que regula el derecho a la negociación colectiva en las Administraciones Públicas. En este sentido, va a proponer la supresión en el EBEP de todas las medidas de crisis y autoritarias, para volver a democratizar las relaciones laborales en las AA.PP, mediante la participación real y efectiva en la toma de decisiones relativas a la gestión de las condiciones de trabajo de los empleados públicos.

Garantizando el mantenimiento de lo acordado y pactado, para que los riesgos y sacrificios no recaigan siempre en la posición de los empleados y empleadas públicas.

Poner en valor los Acuerdos para la mejora del empleo público y las condiciones de trabajo

Los Acuerdos para la mejora del empleo y las condiciones de trabajo (marzo 2017 y 2018), se encuentran en el ecuador de su vigencia, pendientes de desplegar gran parte de sus efectos. No obstante, es posible reivindicar su positiva incidencia sobre el conjunto de las empleadas y empleados públicos: Incrementos salariales (en julio se debe percibir el 0'25% variable vinculado al PIB), creación de empleo público neto y estabilización del personal temporal, no minoración salarial en situación de IT, posible negociación de las 35hrs., ampliación permisos vinculados al nacimiento, etc. Situación impensable hace tan sólo año y medio.

Por consiguiente, el Comité insta al conjunto de la Federación a demostrar a las empleadas y empleados públicos nuestra responsabilidad, coherencia y protagonismo en la negociación colectiva, en defensa de sus intereses, frente a sindicatos corporativos, plataformas oscuras, etc., que sólo se dedican a denigrar nuestros actos, sin aportar solución alguna y generando confusión e inseguridad con mensajes inviábiles desde un punto de vista legal.

FeSP-UGT siempre en defensa de derechos del conjunto de los empleados y empleadas públicas

FeSP-UGT ha sido capaz de conjugar y equilibrar en su acción sindical los intereses y demandas sociales, económicas y profesionales del conjunto de empleados y empleadas públicas (funcionarios/as, estatutarios/as, laborales, interinos/as, temporales, etc.). Efectivamente, como sindicato de clase, damos un tratamiento homogéneo, pero plural, al conjunto de los colectivos y sectores concurrentes, en conexión con el desarrollo de unos Servicios Públicos adecuados a las demandas de la sociedad.

Esta circunstancia, lejos de constituir un mero juicio de valor, queda patente en la defensa del personal interino y temporal, con las innumerables actuaciones y esfuerzos (de muy diversa índole) llevados a cabo por UGT para la mejora de su situación, que ha servido para forjar un status prácticamente idéntico al del personal de carrera o fijo.

La estabilización del personal interino: Siempre conforme a la legalidad y jurisprudencia vigentes

En FeSP-UGT somos conscientes del grave problema existente en la contratación temporal de las Administraciones Públicas y su negativa y anómala repercusión sobre el personal temporal, siendo preciso la búsqueda de soluciones legales en el marco del EBEP que pongan fin al mismo, para lo cual ya hemos efectuado varias aportaciones al respecto estos últimos años.

Pero mientras el actual marco normativo y jurisprudencial no varíe, la conversión automática del personal funcionario, estatutario y laboral temporal (interino, contratado temporal, y demás posibilidades), en personal de carrera o fijo, no es posible. En este sentido, sin perjuicio de que estaremos muy pendientes de las decisiones y posibles cambios de criterio al respecto, el Comité considera que los procesos en marcha y futuros deben continuar desarrollándose conforme a la habilitación y criterios derivados de las Leyes 3/2017 y 6/2018.

III.- NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS SECTORES PÚBLICOS DE GESTIÓN PRIVADA: RECOGER TODOS LOS CONTENIDOS SOCIALES APROBADOS RECIENTEMENTE

Generar empleo con derechos y apostar por la calidad del servicio a prestar

La voluntad negociadora de FeSP-UGT debe resultar inequívoca en todos sus ámbitos y sectores. Por ello, en una fase expansiva como la actual, los objetivos que el Comité se plantea se resumen en el mantenimiento y recuperación del empleo con derechos, junto con la mejora de los salarios (ganen poder de compra) y la creación de empleo neto en todos los Servicios Públicos.

En este sentido, el Comité refrenda que la negociación colectiva es el referente primordial para las empleadas y empleados públicos de los sectores privados de la Federación, a los cuales se les debe proporcionar Acuerdos y Convenios que garanticen sus derechos, sus condiciones laborales y sus salarios, construyendo un modelo de relaciones laborales homogéneo y solidario.

Exigir a las patronales el cumplimiento del AENC y todas las mejoras sociales

En coherencia con lo expresado con anterioridad, el Comité exige a las patronales presentes en los Servicios Públicos:

- Trasladar correctamente a los convenios colectivos la subida del SMI a 900 euros mensuales.

- El cumplimiento del AENC en todos sus contenidos, fundamentalmente en materia salarial (alcanzar los 1.000 euros mensuales en 2020).
- El cumplimiento de todas las medidas legales surgidas de los denominados “viernes sociales”, fundamentalmente en materia de igualdad de trato y oportunidades de hombres y mujeres en el empleo y la ocupación, con una mayor conexión entre los planes de igualdad y los convenios colectivos.
- Una mayor importancia a la atención personalizada a trabajadores y trabajadoras en materia de salud laboral, analizando y estudiando las causas de siniestralidad, la situación de colectivos más vulnerables, la actuación de la Mutuas, los riesgos psicosociales, el ocultamiento de enfermedades profesionales, etc.
- La negociación en las comisiones de seguimiento de los convenios de los nuevos mecanismos de control horario.
- La implantación de protocolos de acoso sexual y/o por razón de sexo en todos los centros de trabajo.
- Excluir de las Leyes de Presupuestos Generales, en lo relativo a la fijación de las condiciones de trabajo, a los entes, organismos y entidades que, formando parte del sector público no tengan la consideración de Administraciones Públicas, recuperando la autonomía colectiva.

Fomentar los aspectos sociales en la contratación pública

El Comité vuelve a reiterar la necesidad de insistir en la exigencia de cumplir en las concesiones públicas, (de las que dependen muchos sectores), todas las posibilidades sociales y laborales que ofrece la Ley de Contratos del Sector Público: Inclusión de cláusulas sociales y laborales en los pliegos de contratación, garantías salariales tomando como referencia el convenio sectorial, desarrollo planes de igualdad, subrogación del personal con garantías, etc., teniendo muy claro que la contratación pública no puede suponer un límite a la negociación colectiva.

IV.- ELECCIONES, AFILIACIÓN Y FORMACIÓN: REFORZAR LAS ESTRATEGIAS ORGANIZATIVAS

Elecciones sindicales. 2019, un año clave para seguir creciendo

Con respecto al año anterior, FeSP-UGT ha revertido la situación, recuperando la hegemonía sindical en los Servicios Públicos con una ventaja del 1% en relación al segundo sindicato. Una tendencia a seguir y consolidar.

No obstante, el grueso de las elecciones está por desarrollarse (fundamentalmente en el mes de junio), de ahí que el Comité insista en la necesidad de dirigir nuestra actividad y esfuerzos en el incremento de la representación, cuestión indispensable para seguir ejerciendo las tareas de defensa y promoción de las condiciones de trabajo de los empleados y empleadas públicas, pues una representación fuerte y sólida es la mejor manera de poder enfrentar los problemas diarios.

Más afiliación para una mayor solvencia y poder de negociación

El Comité valora positivamente la tendencia de crecimiento en la evolución de la afiliación, pero debemos seguir avanzando en su ampliación y fidelización en el tiempo, creando relaciones fuertes con la afiliación actual y posible, identificando los asuntos que son importantes y demostrando que la actividad sindical puede marcar la diferencia. Es preciso priorizar esta actividad en nuestra agenda sindical en todas las estructuras y actividades del sindicato, incluyendo mecanismos de planificación, seguimiento y evaluación, para aumentar nuestra capacidad de proyectar y generar cambios.

Formación sindical para crecer y mejorar la defensa de las empleadas y empleados públicos

Tenemos que ser capaces de desarrollar formación sindical que se adapte a las diferentes realidades que conforman nuestra Federación, aprovechando la riqueza de ámbitos sectoriales que integran FeSP-UGT. Garantizando una formación sindical básica a los delegados y delegadas acorde con sus necesidades, que les permita ser autónomos sindicalmente en sus centros de trabajo, sabiendo que están arropados por una organización que los tutela y con la que pueden contar en cualquier momento.

V.- 1er. CONGRESO FEDERAL: ¡A LA OFENSIVA POR UNOS SERVICIOS PÚBLICOS SOLIDARIOS Y SOSTENIBLES!

El Comité Federal ha iniciado el proceso estatutario para la preparación del 1er. Congreso Federal con la elección de la Comisión de Propuestas encargada de elaborar el programa de acción y demás documentación vinculada al mismo.