

DECLARACIÓN DEL 3er COMITÉ NACIONAL DE LA FEDERACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UGT-PV

El 3er Comité Nacional de la Federación de Empleadas y Empleados de los Servicios Públicos de la Unión General de Trabajadores del País Valencià, reunido en Valencia el día 20 de diciembre de 2018, 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

DECLARACIÓN

1. ANÁLISIS DE LA SITUACIÓN ACTUAL

Un nuevo contexto político estatal que debe favorecer el diálogo social y el fortalecimiento de los servicios públicos

El cambio político ocurrido tras la moción de censura que aupó al Partido Socialista al Gobierno de la Nación generó una gran ilusión en el seno de nuestra Federación, una ilusión que poco a poco se fue desvaneciendo por la falta de diálogo e interlocución y por cierta improvisación de su acción política.

Las expectativas creadas en torno a un avance en materia de recuperación de derechos laborales y sociales no se están viendo correspondidas. Aun siendo conscientes de las limitaciones del Gobierno y de su escasa capacidad de maniobra tanto a nivel político como presupuestario, existen asuntos de gran interés para el sindicato que pueden contar con el apoyo parlamentario suficiente para salir adelante, como son la derogación del artículo 315.3 del Código Penal o la Ley Mordaza. Bien es cierto que en los últimos días el ejecutivo ha anunciado medidas de gran impacto social y laboral que sí son fruto del diálogo con los sindicatos. Es el caso del preacuerdo alcanzado para modificar alguno de los aspectos más lesivos de la reforma laboral.

En el ámbito de nuestra Federación la situación es similar. La interlocución con el gobierno es escasa y en su agenda política no están los servicios públicos ni las empleadas y empleados públicos. Existe margen para abordar la modificación de muchas normas como el TREBEP, la Ley de Bases de Régimen Local, la LOMCE, el Estatuto Marco, etc. que nos permitirían recuperar derechos y, sobre todo, impulsar la negociación colectiva en todos los sectores autonómicos y en las Administraciones Locales.

Respecto al Acuerdo para la mejora del empleo y las condiciones de trabajo, el Comité considera que es el mejor instrumento para la estabilización del empleo público y la recuperación de salarios y derechos por lo que es necesario ponerlo en valor y seguir negociando los procesos de

estabilización, la reducción de jornada, la percepción íntegra de retribuciones en caso de IT, etc. Y en este sentido el Gobierno debe facilitar el desarrollo del Acuerdo, fijar criterios comunes en todas las Administraciones Públicas, impulsar la constitución de los grupos de trabajo y abordar cuestiones pendientes como la jubilación parcial de las empleadas y empleados públicos.

El Comité considera imprescindible impulsar la interlocución con el Gobierno Central y poner en marcha todos los mecanismos de los que disponemos, incluso elevar el nivel de movilización, para provocar un cambio de rumbo en el discurso político de manera que se tengan en cuenta a los servicios públicos y a sus trabajadoras y trabajadores, un cambio que parece que se ha iniciado con el cumplimiento por parte del Gobierno de varios de los compromisos adquiridos.

Conflictividad y movilizaciones en los sectores de ámbito estatal

Si bien se están produciendo avances en una negociación colectiva inexistente durante los últimos años, quedan pendientes conflictos y temas muy importantes que deben abordarse por el Gobierno con firmeza respecto de determinados sectores y personal de su competencia.

En el ámbito de la Administración General del Estado y tras once años desde la publicación del Estatuto Básico del Empleado Público, ningún gobierno ha iniciado la negociación de su desarrollo para abordar de manera directa las condiciones laborales de su personal, con materias tan importantes como los sistemas de provisión de puestos, sistema retributivo, la salud laboral o la carrera profesional. ¡No podemos esperar más! Urge su negociación.

El actual Convenio Colectivo Único para el personal Laboral de la AGE data de 2009 y, si bien durante los últimos meses se ha producido un fuerte impulso de la negociación, esperamos que ésta finalice en acuerdo durante las próximas semanas, elevando los salarios más bajos y adecuando el sistema de clasificación al sistema educativo actual y al TREBEP.

Respecto a Instituciones Penitenciarias, el desconcertante cambio de criterio de la administración sobre un preacuerdo alcanzado con los sindicatos ha incendiado los ánimos en las prisiones. Este descontento se ha traducido en jornadas de huelga, movilizaciones y ha generado una situación de conflicto que, lejos de diluirse, cada día es más alarmante. El éxito de las movilizaciones así lo demuestra. Es necesario retomar ese preacuerdo y hacerlo efectivo.

En el Sector Postal las movilizaciones y las huelgas iniciadas en noviembre han dado sus frutos. La situación de ruptura era preocupante y urgía construir puentes para buscar soluciones que permitieran una salida negociada del conflicto. Así, ayer mismo se firmó el Acuerdo Plurianual 2018-2020 que contempla gran parte de nuestras reivindicaciones: el incremento de los salarios y la recuperación de derechos -destacando la despenalización del absentismo laboral-, el aumento de plantilla en 12.000 puestos de trabajo fijos y el compromiso de una mayor financiación para garantizar la prestación del servicio postal universal.

El Comité valora muy positivamente el Acuerdo de Correos pero denuncia la situación de bloqueo de la negociación en el resto de ámbitos y considera necesario que la Federación siga realizando propuestas claras y viables como hasta ahora para tratar de alcanzar acuerdos que permitan recuperar derechos y salarios en esos sectores.

Se van cumpliendo compromisos adquiridos con el Consell

Gran parte de la negociación colectiva con el Gobierno de la Generalitat ha sido el resultado del desarrollo del Acuerdo de Legislatura firmado en junio de 2016, diseñando la hoja de ruta de los últimos años. Los compromisos adquiridos se han ido desarrollando a través de las diferentes Mesas de negociación, tanto generales como sectoriales de Sanidad, Educación, Función Pública y Justicia.

A unos meses de finalización de la vigencia del Acuerdo, muchas de las medidas se han ido ejecutando más o menos ajustadas a calendario. En este último año se ha dado un impulso considerable a las medidas del ámbito de la salud laboral. Queda todavía pendiente algún compromiso de carácter económico pero, aun conociendo los límites y escaso margen que tiene la Hacienda de la Generalitat, vamos a seguir reivindicando su aplicación.

El Comité considera que el Acuerdo de Legislatura ha sido el gran elemento central del diálogo social con el Consell y su alto grado de cumplimiento ha servido para restituir muchos derechos a las empleadas y empleados públicos de la Generalitat.

El Comité también quiere poner en valor el papel protagonista desempeñado por la Federación en la larga negociación de la Ley de Coordinación de Policías Locales de la Comunitat Valenciana, que entró en vigor en enero de este año, y destacar alguna de las medidas punteras que contiene la norma y que son referencia para el conjunto del Estado: las medidas de acción positiva en el acceso de las mujeres y la promoción interna por movilidad interadministrativa. Además valora muy positivamente que, tras muchos años de negociación y lucha, la jubilación anticipada en la Policía Local es una realidad y considera que debe servir de estímulo para su implementación en otros colectivos.

La modernización de las Administraciones Públicas Valencianas. La nueva Ley de Función Pública

Uno de los compromisos más importante del Acuerdo de Legislatura ha sido la nueva Ley de Función Pública Valenciana cuya negociación ha finalizado recientemente. La nueva Ley permite resolver en parte las disfunciones producidas por el anterior modelo de estructura corporativa pues implica la reducción del número de cuerpos y escalas, la disminución de la temporalidad y el establecimiento de procedimientos de provisión de puestos flexibles pero basados en el mérito y la igualdad, configurando como el procedimiento ordinario al concurso.

Además de potenciar la coordinación entre los sectores de la Generalitat y del conjunto del empleo público valenciano, incluye toda una serie de medidas orientadas hacia la modernización y profesionalización de la administración como la evaluación del desempeño como elemento central de la carrera profesional, la planificación de recursos humanos o los perfiles de competencias profesionales como eje de la política de formación.

Sin embargo algunos de los asuntos clave para la Federación han quedado pendientes. Es el caso de la constancia expresa de negociar determinados instrumentos de ordenación como las relaciones de puestos de trabajo, la competencia de la inspección de servicios de la Administración del Consell, la designación como organismo autónomo de l'Escola Valenciana d'Administració Pública, medidas excepcionales para el personal interino de larga duración con determinada edad o la transitoriedad de las titulaciones respecto de la participación en procesos selectivos o permanencia en bolsas de empleo temporal.

Además existen dos cuestiones a resolver determinantes para el futuro de nuestra organización. Tras los procesos de funcionarización, es necesario configurar un nuevo mapa electoral en el ámbito de la Administración del Consell para resolver la pérdida de representación y garantizar el ejercicio de las competencias atribuidas por la legislación a las organizaciones sindicales y constituir la Mesa General de las Administraciones Públicas, la Mesa de Universidades y la Mesa de las Administraciones Locales -que en el texto se recogen como foros de participación- para ordenar la negociación colectiva en el ámbito del empleo público valenciano.

Finalmente y respecto al requisito lingüístico, la posición de la Federación es clara e inequívoca. Es necesario que se regule la acreditación del valenciano en el ámbito del empleo público de la Comunitat Valenciana mediante el Reglamento previsto en la norma (apartado segundo de la Disposición Final Tercera). En tanto en cuanto no se negocie y entre en vigor ese Reglamento (6 meses), nuestra postura es que se aplique de forma efectiva la actual Llei d'Ús i Ensenyament del Valencià para garantizar el derecho de las ciudadanas y ciudadanos a dirigirse y a ser atendidos en cualquiera de las lenguas oficiales de la Comunitat Valenciana.

Los niveles a acreditar por las empleadas y empleados públicos valencianos deberán, en todo caso, ajustarse a la realidad socio-lingüística y cultural de la Comunitat y negociarse en el Reglamento de la Ley para establecer unos niveles básicos y determinar los puestos de trabajo que, atendiendo a sus especificidades, requieran para su desempeño de un nivel de acreditación superior, respetando los derechos de la ciudadanía, la igualdad de oportunidades y priorizando la prestación de los servicios públicos.

El Comité refuerza los posicionamientos adoptados durante la negociación y considera imprescindible seguir explorando todas las vías existentes para que nuestras reivindicaciones sean recogidas en la nueva norma.

Se avanza en la configuración del Estado Social autonómico: se prioriza el bienestar de las valencianas y los valencianos pero bajo una fórmula que precariza el empleo

A pesar de las dificultades de financiación, las políticas progresistas del Consell están culminando con la promulgación de varias leyes de vital importancia para proteger a las personas más vulnerables de nuestra sociedad y contribuir a la igualdad y a la justicia social.

Tanto la Renta Valenciana de Inclusión como la Ley de Servicios Sociales Inclusivos han supuesto la creación de puestos de trabajo en el ámbito de las Administraciones Locales, además de la incorporación de nuevos perfiles profesionales. La temporalidad del personal que trabaja en los servicios sociales municipales ya era un problema endémico agravado por la Reforma Local impuesta por el Partido Popular. Muchos de estos nuevos puestos son en precario pues la asunción de competencias de los entes locales es temporal y están sujetos a programas anuales del Consell.

La situación de inestabilidad se está acrecentando. Es por ello que debemos redoblar esfuerzos en nuestra acción sindical en estos ámbitos y realizar un seguimiento sindical continuo que permita consolidar el empleo, atender a estos nuevos trabajadores y trabajadoras y garantizarles unas condiciones de trabajo dignas.

El Comité resuelve asumir nuevos retos en la representación sindical, seguir trabajando para posibilitar la transformación de estos puestos en estructurales y posteriormente acometer procesos de consolidación de empleo temporal con el fin de garantizar la calidad de la prestación de unos servicios públicos orientados hacia el bienestar social y la dignidad de las personas.

Y también la Ley Valenciana para la Igualdad de las Personas LGTBI aprobada recientemente va a tener impacto en nuestro trabajo sindical pues implica la realización de Planes de Diversidad en las Administraciones Públicas y la creación de Unidades Especializadas en Delitos de Odio en la Policía Local.

La reversión de servicios al ámbito público: la necesidad de regulación legal

El Comité defiende las políticas de reversión de los servicios públicos prestados desde la iniciativa privada al ámbito de lo público.

En estos años los gobiernos progresistas de la Generalitat y de determinadas Administraciones Locales han acometido procesos de reversión bajo diferentes fórmulas y con desigual resolución para las plantillas. Estos procesos han puesto de manifiesto las enormes dificultades legales que existen para proporcionar un encaje a los trabajadores y trabajadoras y los múltiples posicionamientos doctrinales y jurisprudenciales existentes por la confluencia -o mejor dicho confrontación- del derecho administrativo y el derecho laboral.

En comité apuesta claramente por la regulación de estas situaciones de reversión combinando los principios constitucionales de acceso a la función pública (mérito y capacidad) con la estabilidad del empleo y los derechos de los trabajadores y trabajadoras que también deben ser garantizados. Urge una norma que resuelva todas estas ambigüedades que, en definitiva, están siendo utilizadas como elementos disuasorios de las reversiones.

Mejorar las condiciones de los trabajadores y trabajadoras de los sectores privados de la Federación

El Comité entiende que es necesario aprovechar todas las potencialidades que la Ley de Contratos del Sector Público ofrece a las organizaciones sindicales para mejorar las condiciones laborales de las empresas gestoras de servicios públicos. Y esta intervención debe realizarse en todas las fases de la contratación pública, incluso en los momentos previos.

La garantía de aplicación del convenio sectorial, el fomento de políticas y planes de igualdad, el control de la subcontratación o el desarrollo de la subrogación son elementos esenciales en los que podemos y debemos participar. También la Ley diseña instrumentos que facilitan nuestro derecho a la información además de habilitarnos de manera directa para la interposición del recurso especial en materia de contratación o de manera indirecta para participar en la negociación de cláusulas laborales y sociales de obligada incorporación.

El Comité recuerda la necesidad de trasladar a la negociación de todos nuestros ámbitos privados, en consonancia con las conclusiones resultantes de las Jornadas Confederales de Negociación Colectiva para el 2019, el contenido y las previsiones del IV AENC que se fundamentan en el impulso de empleo estable, de calidad y con derechos, la determinación de un modelo salarial que incremente el poder adquisitivo, el reforzamiento de la negociación o el fomento de las políticas de igualdad.

2. ELECCIONES SINDICALES Y AFILIACIÓN

Desde la Comisión Ejecutiva Nacional se presenta un informe pormenorizado de los resultados electorales desde el inicio de este ciclo electoral, durante el 2018 y en cómputo dinámico desde hace cuatro años.

Hasta el momento los resultados en términos generales en todos los sectores son negativos, si bien se observan diferencias sustanciales en función de los territorios.

El Comité debate en torno a las causas de estos resultados, analiza las posibles carencias y resuelve redoblar esfuerzos en materia de elecciones sindicales pues una representación fuerte

es necesaria para desarrollar la acción sindical y defender los derechos de los trabajadores y trabajadoras y nos posiciona en las mesas de negociación.

Respecto a la afiliación, durante el 2018 el incremento neto ha sido de más de quinientas personas, lo que refuerza la tendencia de crecimiento iniciada hace un tiempo con un saldo neto positivo entre altas y bajas.

3. INFORME DE LA COMISIÓN NACIONAL DE CONTROL ECONÓMICO

La Comisión Nacional de Control Económico presenta al Comité Nacional su informe anual, dejando cerrado y aprobado el ejercicio contable referido al año 2017.

4. APROBACIÓN DE LOS PRESUPUESTOS DE LA FEDERACIÓN

La Comisión Ejecutiva Nacional presenta al Comité Nacional los Presupuestos de la Federación para el año 2019 que, tras el oportuno análisis y debate, resultan aprobados. Para el 2019 el presupuesto se incrementa en un 4% manteniendo la tendencia de los últimos años, es decir se refuerzan las partidas destinadas a Elecciones Sindicales y a recursos humanos.

5. DESARROLLO DE LA ESTRUCTURA ORGANIZATIVA

El Comité Nacional ratifica, a propuesta de la CEN, el nombramiento de Valentín Torres Huerta como responsable de la Coordinación de Limpieza Viaria y Alcantarillado.