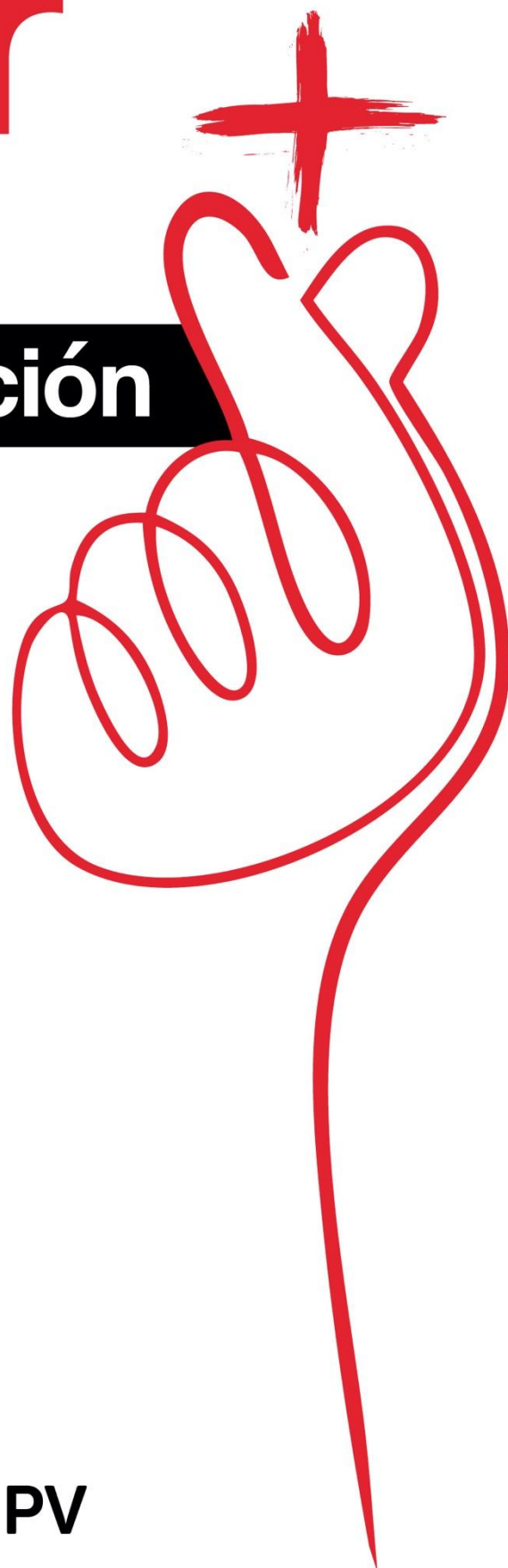


Aportant **Valor**

Ponencia

Programa de acció



II CONGRÉS NACIONAL

26 - 27 DE JUNY / VALÈNCIA

UGT



**Serveis
Públics PV**

INDICE

INDICE	1
1. LOS SERVICIOS PÚBLICOS: ELEMENTOS ESENCIALES DE REDISTRIBUCIÓN, IGUALDAD Y COHESIÓN SOCIAL	3
1.1. NUESTRO COMPROMISO CON LOS SERVICIOS PÚBLICOS: AMPLIOS Y DE CALIDAD, PARA UNA SOCIEDAD MÁS IGUALITARIA Y EQUITATIVA	3
1.2. DEFENDER LO PÚBLICO PARA COHESIONAR LA SOCIEDAD	5
1.3. ANTES Y DESPUÉS DEL 29 DE OCTUBRE	6
2. LOS RETOS DE LAS ADMINISTRACIONES DEL SIGLO XXI	8
2.1. LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS QUE QUEREMOS: REFORMAS PARA LA MODERNIZACIÓN	10
2.2. MEJORES SERVICIOS PÚBLICOS: CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS QUE LA DIGITALIZACIÓN SEA HUMANÍSTICA Y CONFIABLE	13
2.3. NUEVOS PERFILES PROFESIONALES PARA ATENDER LAS NUEVAS DEMANDAS DE LA SOCIEDAD	19
2.4. LA GESTIÓN DEL TIEMPO COMO VALOR DE LO PÚBLICO	23
2.5. TRANSPARENCIA, ÉTICA PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS	25
2.6. MOVILIDAD SOSTENIBLE EN EL TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA VERDE	27
2.7. LA FORMACIÓN, ELEMENTO ESENCIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	29
3. NEGOCIACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS: LAS BASES DE NUESTRA ACCIÓN SINDICAL	31
3.1. LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS	32
3.2. LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE GESTIÓN O TITULARIDAD PRIVADA	38
3.3. LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL	40
4. UNA POLÍTICA SECTORIAL PARA AVANZAR EN MATERIA DE DERECHOS Y CONDICIONES DE TRABAJO	40
4.1. UNA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DISEÑADA PARA AFRONTAR EL SIGLO XXI. RETO DEL LIDERAZGO Y LA GOBERNANZA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA VALENCIANA	40
4.2. LA SALUD, UN DERECHO EN MAYÚSCULAS DE LA CIUDADANÍA	55
4.3. L'EDUCACIÓ COM A SERVEI PÚBLIC I DRET DE LA CIUTADANIA	63
4.4. EL SISTEMA UNIVERSITARIO PÚBLICO VALENCIANO. ESENCIAL PARA AVANZAR	72
4.5. LOS SERVICIOS SOCIALES: UN SECTOR PRIVADO EMERGENTE	77

4.6.	UNA ADMINISTRACIÓN LOCAL CON MEJORES SERVICIOS, MÁS FINANCIACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO DIGNAS	83
4.7.	CULMINAR LO ACORDADO Y ABRIR NUEVAS NEGOCIACIONES EN LA ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	94
4.8.	REIVINDICANDO EL FUTURO DE CORREOS	101
5.	LAS POLÍTICAS TRANSVERSALES AL SERVICIO DE LA ACCIÓN SINDICAL	103
5.1.	LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: REARME FEMINISTA	103
5.2.	ENTORNOS DE TRABAJO SEGUROS Y SALUDABLES: UN DERECHO FUNDAMENTAL	109
5.3.	ACCIÓN SINDICAL Y MEDIO AMBIENTE	113
5.4.	COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN, AVANZAR EN LA DIVERSIDAD	115
6.	NUESTRO MODELO DE FEDERACIÓN: UN PROYECTO ESTABLE PARA LA DEFENSA DE TODOS LOS COLECTIVOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS	117
6.1.	UNA FEDERACIÓN CONSOLIDADA	117
6.2.	FORMACIÓN SINDICAL PARA HACER SINDICATO	120
6.3.	INNOVACIÓN Y SEGURIDAD: TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA UNA ACCIÓN SINDICAL EFICIENTE Y SOSTENIBLE	122
6.4.	UNA COMUNICACIÓN EFICAZ Y HONESTA: SER FIABLE Y CONFIABLE	123
6.5.	FORTALECER NUESTROS SERVICIOS JURÍDICOS	129

1. LOS SERVICIOS PÚBLICOS: ELEMENTOS ESENCIALES DE REDISTRIBUCIÓN, IGUALDAD Y COHESIÓN SOCIAL

1.1. NUESTRO COMPROMISO CON LOS SERVICIOS PÚBLICOS: AMPLIOS Y DE CALIDAD, PARA UNA SOCIEDAD MÁS IGUALITARIA Y EQUITATIVA

El sistema de servicios públicos constituye la piedra angular sobre la que se asienta el sistema de derechos y libertades en España. Su fortalecimiento, consolidación y desarrollo no solo representan un avance en términos de derechos fundamentales, sino que son cruciales para el progreso social de la sociedad española en su conjunto, y de manera muy particular para el avance de la sociedad valenciana.

Este es un proceso que no solo beneficia a las generaciones presentes, sino que tiene un impacto positivo para las futuras, al garantizar la igualdad de oportunidades, el acceso universal a los derechos básicos y el bienestar de toda la ciudadanía.

Los servicios públicos son esenciales para ejercer los derechos ciudadanos. Facilitan el acceso a educación, salud, vivienda, protección social, seguridad, entre otros, para todas las personas, sin importar su origen o situación económica.

Pero los servicios públicos no solo permiten la materialización de los derechos existentes, sino que son esenciales para el reconocimiento de nuevos derechos que respondan a las necesidades de una sociedad como la valenciana en constante evolución, porque los servicios públicos son un espacio de garantía, seguridad y libertad, valores fundamentales que sostienen el marco democrático y de bienestar de nuestra sociedad.

En este sentido, mantener y fortalecer el Estado de Bienestar es fundamental la existencia de unos servicios públicos de calidad, capaces de atender de manera universal y equitativa las necesidades de toda la ciudadanía.

Así, cuando se defienden los servicios públicos garantía de derechos, se está defendiendo el Estado de Bienestar, en su forma más profunda y comprometida.

Es importante destacar que los servicios públicos no son solo estructuras abstractas gestionadas por el Estado. Son, ante todo, un conjunto de personas: miles de mujeres y hombres que, día tras día, se entregan al servicio de la ciudadanía con sus conocimientos, capacidades y experiencias.

30 Son las personas que integran los servicios públicos los que en primera instancia
31 garantizan que el Estado de Bienestar siga siendo un mecanismo funcional que permita a
32 las personas desarrollar sus proyectos de vida con dignidad y sin obstáculos insalvables.

33 Estas personas, que conforman la función pública, no solo realizan una tarea
34 administrativa, sino que contribuyen de manera activa al desarrollo social y al bienestar
35 general, defendiendo y promoviendo los derechos de toda la ciudadanía. Las empleadas y
36 los empleados públicos son, en definitiva, los garantes de los derechos de ciudadanía y,
37 por tanto, deben estar bien retribuidos y desempeñar sus funciones en condiciones de
38 trabajo dignas.

39 El Estado de Bienestar es la consecuencia natural de un sistema democrático sólido, y este
40 año, al conmemorar la recuperación de la democracia en España, es el momento ideal
41 para reflexionar sobre la importancia de este modelo. No cabe duda de que no hay libertad
42 sin un Estado de Bienestar que la respalde.

43 La libertad no es simplemente un estado de ánimo o una noción abstracta, sino la
44 seguridad tangible que nos brindan servicios públicos clave como el sistema educativo, el
45 sistema sanitario, la red de bienestar social, la protección ante riesgos sociales y, en
46 definitiva, todos aquellos servicios que configuran nuestra vida diaria.

47 La Comunitat Valenciana no es un territorio que se mantenga al margen de todas estas
48 cuestiones, al contrario, es un ámbito donde se han producido hechos muy vinculados al
49 desmantelamiento del Estado del Bienestar.

50 En la Comunitat Valenciana en los últimos años hemos logrado avances significativos en
51 términos de modernización y reforma de la función pública, pasos imprescindibles para
52 seguir avanzando. A pesar de estos avances notables, es fundamental que no nos
53 detengamos en este camino, sino que sigamos mejorando las estructuras, los procesos y
54 la gestión pública para garantizar que los servicios públicos sigan siendo eficaces,
55 accesibles y de alta calidad.

56 Sin embargo, como hemos dicho anteriormente el Estado de Bienestar en la Comunitat
57 Valenciana no está exento de desafíos y amenazas. En los últimos años, hemos sido
58 testigos de una serie de cambios que han puesto en peligro su viabilidad. Estas amenazas
59 afectan directamente la universalidad de los servicios públicos, una de sus características
60 más valiosas. Si no se protegen los servicios públicos y la función pública de manera

efectiva, existe el riesgo de que se socaven los avances conseguidos y se pierdan conquistas sociales que son fundamentales para el progreso de la sociedad.

Las reformas y cambios que han tenido lugar en la Comunitat Valenciana en los últimos años, fruto del diálogo social y de un amplio consenso, son ahora objeto de incertidumbre y riesgo debido a los cambios políticos que se han producido.

Es necesario ser conscientes de que los cambios políticos recientes en la Comunitat Valenciana suponen un verdadero reto para el mantenimiento y la consolidación de las reformas que tanto nos ha costado lograr. A través del diálogo social y del compromiso con los derechos de la ciudadanía, se han impulsado transformaciones significativas.

La ciudadanía depende de los servicios públicos en múltiples aspectos de su vida cotidiana. Cada resolución, cada decisión que adoptan los Gobiernos, tiene un impacto directo y tangible en los y las trabajadoras de la función pública, quienes son los encargados de llevar a cabo esas políticas, y, por supuesto, en la propia ciudadanía.

Es por ello por lo que resulta vital que las políticas públicas se diseñen y ejecuten de manera eficaz, garantizando que los derechos de la población no solo se reconozcan, sino que se hagan efectivos a través de un sistema de servicios públicos eficiente y accesible.

Para que todo esto sea posible, es esencial la existencia de una Administración pública sólida, coherente e igualitaria. No se puede separar el ejercicio de los derechos de la ciudadanía del buen funcionamiento de la función pública. Una función pública eficiente, justa y comprometida con el bienestar de toda la ciudadanía es lo que garantiza que los derechos fundamentales se respeten y se cumplan, y que el Estado de Bienestar siga siendo un modelo de justicia, igualdad y cohesión social.

Nuestra estrategia va a estar dirigida, por un lado a consolidar y potenciar aquellos ámbitos públicos que conforman la esencia del Estado de Bienestar; y por otro, a desarrollar nuevos Servicios Públicos en función de la demanda y necesidades sociales, e impulsar decididamente aquellos que se encuentran en una fase inicial; a seguir evitando privatizaciones injustificadas; y, finalmente, a tener un mayor control de la calidad de la contratación pública en los servicios públicos de titularidad o gestión privada, imprescindibles para el correcto funcionamiento social.

1.2. DEFENDER LO PÚBLICO PARA COHESIONAR LA SOCIEDAD

La defensa de “lo público” es una forma de ser y de estar en sociedad, una actitud que pretende mejorar la calidad de vida de la sociedad, para conseguir más democracia, más igualdad y libertades, bajo las premisas de la justicia distributiva y la universalidad.

Apoyamos una gestión de calidad que integre tanto los aspectos humanos como los resultados materiales, partiendo de la premisa de que la calidad se alcanza gracias a las personas, no a pesar de ellas. Esto se logra cumpliendo el principio de igualdad de trato y no discriminación, promoviendo de manera efectiva la igualdad de oportunidades entre mujeres y hombres. Además, buscamos profundizar en la implementación del cuarto pilar del ‘Estado de Bienestar’, consolidando así el sistema público de servicios sociales.

Las normas que garantizan la prestación de Servicios Públicos adquieren una importancia fundamental para compensar la tendencia permanente de aumentar las ganancias privadas, a expensas de la prestación de Servicios Públicos de interés general.

Un servicio es considerado público no solo porque sea prestado por una entidad gubernamental o pública, sino porque implica una responsabilidad plena de las autoridades públicas sobre todos los aspectos que conlleva dicho servicio. Esto incluye la financiación, el acceso universal, la calidad del servicio, la continuidad, el cumplimiento de requisitos contables rigurosos, así como la gestión de costos y beneficios. En última instancia, son las autoridades públicas las que deben velar por que el servicio cumpla con estos estándares, asegurando su correcta provisión y sostenibilidad a lo largo del tiempo.

1.3. ANTES Y DESPUÉS DEL 29 DE OCTUBRE

Nada en la Comunidad Valenciana será igual después de la DANA del 29 de octubre de 2023.

Más allá de las responsabilidades políticas, lo cierto es que la dana ha puesto en evidencia algo fundamental: la función pública de la Comunitat Valenciana tiene una capacidad excepcional, una implicación profunda y un conocimiento directo de la sociedad valenciana que ha sido clave para hacer frente a una situación sin precedentes.

Los servicios públicos no solo fueron esenciales durante el desarrollo de la crisis, sino que siguen siendo imprescindibles para la recuperación de la provincia de València, que ha vivido su peor crisis en décadas.

Sin embargo, la DANA ha dejado al descubierto las graves carencias que afectan a los servicios públicos, que, en muchas ocasiones, se han paliado gracias al esfuerzo y compromiso personal de los empleados y empleadas públicos, quienes han trabajado incansablemente en circunstancias extremadamente difíciles.

Este fenómeno pone en evidencia, de manera dolorosa, las debilidades estructurales los servicios públicos valencianos que no pueden seguir ignorándose si queremos garantizar en primera instancia, una respuesta adecuada ante futuras emergencias y en segunda, garantizar el Estado del Bienestar en la Comunitat.

La tragedia de la DANA no solo ha sido una crisis inmediata, sino también un desafío a largo plazo que obligará a la sociedad valenciana a replantearse de forma global muchos de los ámbitos que hasta ahora no se habían abordado con la suficiente seriedad y profundidad.

Entre ellos, destacan cuestiones clave como la vivienda, el urbanismo, la protección civil, la seguridad ciudadana y, por encima de todo, la lucha contra el cambio climático y la adaptación a las nuevas condiciones climáticas.

Es fundamental entender que, si algo debemos aprender de este doloroso episodio, es que fenómenos como el que hemos vivido no son exclusivos de un momento puntual: pueden repetirse. Y, por tanto, debemos estar preparados para enfrentarlos de una forma más eficiente, solidaria y organizada.

En cuanto a la jornada del 29 de octubre, los servicios públicos desempeñaron un papel absolutamente vital. La seguridad de miles de personas fue responsabilidad directa de estos servicios, cuyo personal, arriesgando incluso sus vidas, se dedicó al rescate, al auxilio y a la protección de la población afectada. A pesar de las carencias evidentes en recursos, de las dificultades logísticas y de las condiciones extremas en las que trabajaban, los empleados/as públicos no dudaron en ponerse al frente de la emergencia.

Esta situación, denunciada anteriormente por UGT, deja claro que, a pesar de las dificultades, el compromiso y la profesionalidad del personal público fue lo que permitió salvar tantas vidas.

Tras el 29 de octubre, la importancia de los servicios públicos ha continuado siendo trascendental. A medida que la emergencia se transformaba en una situación de postemergencia, los esfuerzos de los servicios públicos no han cesado.

Junto a los equipos de seguridad y emergencia, áreas clave como sanidad, servicios sociales, educación y administración general, tanto a nivel municipal como en la Diputación, la Generalitat y la Administración General del Estado, han sido fundamentales para hacer frente a la grave situación que continuaba afectando a miles de personas. La implicación de estos fue crucial para la gestión de la crisis y la recuperación de la normalidad en las áreas más afectadas.

La DANA nos ha mostrado de manera dramática las vulnerabilidades que existen en nuestra infraestructura pública, así como las necesidades de inversión y de planificación para que, en el futuro, podamos responder con mayor eficacia a desastres de este tipo.

En este contexto, la lección que debemos aprender es clara: la mejora de nuestros servicios públicos, tanto en términos de recursos materiales, como humanos, es una prioridad absoluta.

La seguridad de la ciudadanía valenciana, la protección de sus derechos y el bienestar de las generaciones futuras dependen de la capacidad para reforzar y adaptar nuestros servicios a las nuevas realidades climáticas, sociales y económicas.

En conclusión, la DANA del 29 de octubre ha sido un acontecimiento que cambiará la Comunidad Valenciana para siempre. Aunque el dolor y las secuelas son evidentes, también lo son las lecciones que debemos aprender de este suceso. Solo con una acción decidida, solidaria y coordinada podremos garantizar un futuro más seguro y resiliente para toda la ciudadanía de la Comunitat Valenciana.

2. LOS RETOS DE LAS ADMINISTRACIONES DEL SIGLO XXI

La sociedad española y la Administración que la sirve se están enfrentando en esta última década -después de la pandemia ocasionada por la COVID-19- a retos extraordinarios como la gestión del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, la atención y gestión de nuevos servicios derivados del envejecimiento de la población, la brecha digital en los servicios públicos, la atracción del talento, la agenda de inclusión o el auge de la inteligencia artificial (IA).

Además, hay que tomar en consideración el aumento de las catástrofes naturales como consecuencia del innegable cambio climático, cuyo ejemplo ha sido la reciente DANA

179 acaecida en nuestra Comunidad. Todos estos retos están configurando un escenario
180 complejo al que se debe enfrentarse la nueva gobernanza.

181 Hacerles frente requiere necesariamente de un proceso de modernización constante de
182 las Administraciones Públicas españolas, de un impulso de la cogobernanza que reduzca
183 la conflictividad y avance en la cooperación bilateral y multilateral entre las diferentes
184 Administraciones Públicas de nuestro país.

185 A su vez, es imprescindible reforzar las administraciones públicas con un cuadro de
186 directivos públicos profesionales que acrediten una dilatada experiencia profesional en la
187 gestión pública y que, al mismo tiempo, lideren la mejora constante de la calidad de
188 nuestros servicios públicos.

189 En estos momentos, la dirección pública viene aquejada de la necesidad de un relevo
190 generacional que debe ser impulsado, siendo garantes de la transmisión del conocimiento
191 y la captación de talento. Para ello, se requiere de cambios legislativos profundos en los
192 procesos de selección y provisión de los puestos.

193 Cabe tener en consideración que un alto porcentaje de personas que se incorporan a la
194 Administración Pública provienen de generaciones recientes, lo que introduce un reto y
195 una oportunidad, como es la de asegurar la continuidad y protección de las políticas
196 públicas combinadas con la innovación y la transformación digital. El reto de los nuevos
197 entornos digitales y el impacto de la inteligencia artificial configurarán nuevas formas de
198 prestación de los servicios públicos, así como nuevas maneras de trabajar, caracterizadas
199 por ser deslocalizadas, conectadas, colaborativas, automatizadas y cambiantes. Así, la
200 dirección pública debe pues saber cómo mantener la cohesión de los equipos de trabajo,
201 comprendiendo y sacando las máximas potencialidades de esta nueva era.

202 Sobre la necesidad de este “liderazgo transformador” ya se ha pronunciado el Ministerio
203 para la Transformación Digital y de la Función Pública en su Orden TDF/379/24 al destacar
204 la necesidad de utilizar extensivamente herramientas tecnológicas que ayuden a impulsar
205 entornos digitales innovadores y más productivos.

206 Además, la presencia de mujeres en posiciones de liderazgo en la función pública no es
207 sólo un reflejo del progreso hacia la igualdad de género, sino también un elemento esencial
208 para construir una Administración que valore y respete por igual las capacidades y
209 contribuciones de mujeres y hombres. Así, la inclusión de liderazgos que priorizan la

210 colaboración, la empatía y la transparencia contribuye a crear entornos de trabajo más
211 justos y equitativos en administraciones más abiertas, inclusivas y transparentes.

212 **2.1. LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS QUE QUEREMOS: REFORMAS PARA LA** 213 **MODERNIZACIÓN**

214 Las reformas de los instrumentos de actuación de las distintas administraciones y de la
215 organización de su personal han sido un elemento universal de todos los sistemas políticos
216 europeos. La construcción del Estado de Bienestar y el desarrollo económico acelerado
217 planteó la necesidad de adecuar las administraciones públicas a los nuevos sistemas
218 productivos, abandonando su concepción decimonónica.

219 Así, mediante la producción legislativa se pretendió cambiar una situación de precariedad
220 en la gestión y resolución por otra caracterizada por la eficacia y eficiencia. Sin embargo,
221 en un Estado descentralizado, la administración central o Administración del Estado
222 participa de la cultura del apoyo centralizador originario, lo que va a suponer un lastre en
223 los diferentes procesos modernizadores.

224 De esta manera, debemos diferenciar entre los conceptos de reforma y modernización,
225 más allá de la utilización conjunta que han hecho de ellos los diferentes gobiernos, que se
226 han visto superados por la rápida evolución de las TIC y de una sociedad que está en
227 constante cambio y evolución.

228 Los actuales modelos de administración, tanto estatales como autonómicos, se basan,
229 pese a sus numerosas reformas, en el modelo del tardofranquismo que se inspiró en los
230 cuerpos, clases y escalas que se encuentra obsoleto, puesto que no recogen las nuevas
231 profesiones emergentes y mantienen, en ocasiones, líneas difusas que carecen de
232 justificación objetiva acerca de su diferenciación.

233 Además, no se han producido reformas organizativas de calado enfocadas en la
234 transmisión del conocimiento. Por ello, resulta necesario implementar nuevamente,
235 mediante la correspondiente modificación del EBEP, la jubilación parcial anticipada del
236 personal funcionario y que ésta pueda ir vinculada a la transferencia de conocimiento,
237 como así ocurre con el contrato de relevo en el ámbito laboral, que permita una transición
238 más fluida entre distintas generaciones.

En la esfera de la evaluación del desempeño o el cumplimiento de objetivos, a pesar de venir regulada en diversas normas de Función Pública tanto estatal como autonómica, no se ha abordado su desarrollo reglamentario, si bien deberá producirse mediante el establecimiento de criterios objetivos y transparentes que eviten la evaluación arbitraria.

También es necesaria una evolución real y efectiva de la cogobernanza que permita involucrar activamente a diversos actores en la adopción de decisiones y acuerdos de calado, promoviendo la corresponsabilidad entre las mencionadas partes que conlleve una gobernanza más efectiva, inclusiva y responsable.

La creación en los años 80 del sector público instrumental, como medio más ágil de gestión ha fracasado en sus propósitos, al no existir un modelo integrador entre el sector público institucional y el sector público instrumental de forma que interactúen y cooperen para ser más ágiles y eficaces, existiendo grandes diferencias en cuanto al régimen jurídico aplicable, su elevada atomización y ausencia de regulación conjunta.

No obstante, las reformas en las administraciones públicas españolas han sido un tema recurrente en el debate político y social mediante la adopción de diversas políticas públicas que buscaron mejorar la eficiencia, la transparencia y la cercanía de la administración con la ciudadanía.

Desde el inicio del siglo XXI, España ha enfrentado varios desafíos que han impulsado reformas en sus administraciones. La crisis económica del 2008 expuso las debilidades del sistema administrativo español, evidenciando problemas como la burocracia excesiva y la falta de transparencia. Esto llevó a una serie de iniciativas tanto a nivel nacional como autonómico.

A modo de ejemplo, en el ámbito autonómico, una de las reformas más destacadas es la Ley de Transparencia, Acceso a la Información Pública y Buen Gobierno, aprobada en 2013. Esta ley tiene como objetivo fundamental garantizar el derecho de acceso a la información pública y fomentar la transparencia en la gestión pública estableciendo mecanismos para que las personas puedan acceder a datos sobre el uso de recursos públicos y la toma de decisiones administrativas.

Además, se ha puesto énfasis en mejorar la participación ciudadana en los procesos administrativos. Se han creado espacios para que los ciudadanos y ciudadanas puedan opinar sobre políticas públicas y contribuir a su diseño (trámite audiencia pública, entre

270 otras). La Ley Valenciana de Participación Ciudadana es un ejemplo claro, ya que busca
271 involucrar a los diferentes colectivos en las decisiones que les afectan.

272 Sin embargo, la ciudadanía percibe que, a pesar de los avances en transparencia y
273 digitalización, aún existen barreras burocráticas que dificultan el acceso efectivo a los
274 servicios públicos y genera desconfianza hacia las instituciones.

275 A lo largo del tiempo, los cambios en el gobierno autonómico también han influido en el
276 enfoque hacia las reformas administrativas. Así, durante los últimos años, se han llevado
277 a cabo políticas más progresistas, lo que ha generado una mayor atención hacia temas
278 sociales y medioambientales en el marco administrativo.

279 Así pues, las reformas en las administraciones públicas son un reflejo del intento por
280 modernizar un sistema que enfrenta desafíos complejos. A través de leyes orientadas a
281 aumentar la transparencia, fomentar la participación ciudadana y digitalizar servicios, se
282 busca construir una administración más eficiente y cercana a la ciudadanía. Sin embargo,
283 es crucial seguir trabajando para superar las limitaciones actuales y generar una mayor
284 confianza en las instituciones. Las reformas son un proceso continuo que requiere
285 cambios normativos, pero también un cambio cultural en cómo se percibe y se interactúa
286 con la administración.

287 Por su parte, la modernización ha de ir inexorablemente vinculada a las reformas. El primer
288 gran paso ha consistido en la digitalización generalizada de los servicios públicos. La
289 Comunitat Valenciana ha avanzado en este sentido mediante el desarrollo del “Plan de
290 Digitalización” que busca modernizar las administraciones mediante el uso de nuevas
291 tecnologías. Esto incluye desde la simplificación de trámites administrativos hasta la
292 creación de plataformas digitales que facilitan el acceso a servicios públicos.

293 Otro de los avances más significativos en las Administraciones Públicas consiste en la
294 implantación del Teletrabajo como modalidad ordinaria de prestación de servicios a
295 distancia mediante el uso de las nuevas TIC. Se estableció en un primer momento con
296 carácter extraordinario como consecuencia de la pandemia y, con posterioridad, se ha
297 implantado como un modelo de prestación de servicios normalizado. Sin embargo y en el
298 caso de la Generalitat, urge la modificación de su regulación.

También vinculado a la pandemia de la COVID-19, aunque en menor medida, hay que destacar el impulso en la realización de reuniones telemáticas a través de las distintas plataformas que permiten optimizar el tiempo y evitar desplazamientos innecesarios.

Como ya se ha referido, cabe tener en consideración la acelerada irrupción de la Inteligencia Artificial, cuyo impacto resultará muy importante en la futura gestión de las administraciones públicas y en la forma de trabajar de su personal empleado público.

2.2. MEJORES SERVICIOS PÚBLICOS: CONDICIONES DE TRABAJO EN LAS QUE LA DIGITALIZACIÓN SEA HUMANÍSTICA Y CONFIABLE

El reglamento de Inteligencia Artificial de la UE tiene por objetivo una transformación digital humanista garantizando su carácter social, la universalidad, la neutralidad y la no discriminación.

La necesidad de asegurar un buen uso de estas herramientas es fundamental a la hora de determinar el perfil de las personas o de los equipos de trabajo que configuran los algoritmos. Por eso, es fundamental garantizar el derecho de las personas a la supervisión e intervención y, llegado el caso, a la impugnación de las decisiones automatizadas tomadas por sistemas de inteligencia artificial si éstas producen efectos negativos en la esfera personal y patrimonial.

La introducción de la Inteligencia Artificial en la gestión pública puede ser muy beneficiosa en términos de agilización de trámites, pero, desgraciadamente, un uso no supervisado puede agravar los sesgos.

La IA aprende de grandes conjuntos de datos que pueden reflejar los prejuicios y discriminaciones existentes en la sociedad. Esto puede llevar a decisiones injustas o discriminatorias, afectando negativamente a grupos específicos por género, raza, edad u otras características.

La práctica en algunos países como Estados Unidos o incluso en Europa ya ha evidenciado cómo los algoritmos pueden acabar siendo reproductores de estereotipos y facilitando la toma de decisiones injustas para la ciudadanía.

Las nuevas tecnologías y la digitalización

La digitalización de las administraciones públicas está ya presente, tanto por parte de los poderes públicos como de la iniciativa privada, con una cantidad ingente de recursos económicos procedentes de la Unión Europea.

Los avances asociados a las tecnologías digitales, la robotización, la inteligencia artificial, el uso de decisiones algorítmicas en la organización del trabajo, determinados mecanismos de control horario, etc. afectan directamente tanto las actividades de las empleadas y los empleados públicos como a la ciudadanía en general.

Es prioritario contar con una estrategia sindical coordinada porque somos conscientes de la importancia de la digitalización, pero también de sus puntos negativos. Por ello, resulta necesario la incorporación de la digitalización en la negociación colectiva, el diálogo social y, sobre todo, en lo que afecta a los derechos sindicales de información y consulta.

Debemos identificar los temas en los que podemos y debemos influir mediante la negociación colectiva y la participación institucional, en particular todos aquellos aspectos relacionados con el empleo público (volumen, perfiles, instrumentos de ordenación, cualificación, derechos y deberes, etc.), los ámbitos susceptibles de digitalizar, las posibles áreas de mejora en relación con la calidad de los servicios a prestar y capacidad de acceso de la ciudadanía, minimizando los riesgos de brechas digitales.

Digitalización al servicio de lo público

Para que la transformación tecnológica mejore realmente los servicios públicos, proponemos:

1. Participación sindical vinculante en la transición digital. Establecer mediante acuerdos en la negociación colectiva:

- Derecho a intervenir en el diseño e implementación de sistemas digitales a través de comités de empresa y juntas de personal.
- Mecanismos de consulta previa con evaluaciones de impacto laboral y social.
- Capacidad de veto ante modificaciones tecnológicas que afecten derechos fundamentales.

2. Compromiso con la equidad digital. Eliminar cualquier forma de discriminación tecnológica mediante:

- Planes formativos gratuitos con perspectiva de género y adaptados a perfiles diversos (edad, territorio, realidad socioeconómica).

358 • Dotación de recursos técnicos públicos para colectivos en riesgo de
359 exclusión digital.

360 • Bonos de conectividad universal financiados con tasas a grandes
361 operadoras.

362 **3. Diseño inclusivo de servicios públicos.** Principios irrenunciables:

363 • **Universalidad:** Mantener siempre alternativas no digitales
364 (presenciales/telefónicas) con igual calidad de servicio.

365 • **Progresividad:** Implementar cambios tecnológicos solo cuando exista
366 garantía de acceso mayoritario.

367 • **Accesibilidad:** Desarrollar interfaces sencillas con soporte técnico
368 humano permanente.

369 El papel de la negociación colectiva en los procesos de digitalización y en la gestión
370 algorítmica de las condiciones laborales

371 El conocimiento detallado de la recopilación, la gestión, el control y el uso de los datos, y
372 de las plataformas y la gestión algorítmica de los puestos y procesos de trabajo debe
373 constituir la base para desplegar un plan de actuación sindical.

374 De manera específica, mediante la negociación colectiva, debemos plantear las siguientes
375 cuestiones:

376 • Negociación con acuerdo en relación a los criterios por los cuáles se evalúen a las
377 personas trabajadoras de los servicios públicos, conociendo de antemano qué
378 datos se almacenan en los procesos de trabajo y la justificación de su utilización.

379 • Transparencia en el tipo de herramientas digitales que se introducen en el trabajo
380 o que acompañan al mismo. Derecho a conocer cómo las herramientas puedan
381 acordar decisiones, pero garantizando que sean personas quienes definan los
382 aspectos más relevantes del trabajo (humanismo del sistema).

383 • Distribución equitativa de los beneficios que estas tecnologías pueden aportar en
384 términos de productividad y que se entienda su uso como un apoyo al trabajo
385 humano.

386 **Gobernanza algorítmica con garantías laborales**

387 Impulsaremos un marco de transparencia tecnológica que asegure:

1. **Derecho a información previa y verificable** para las representaciones sindicales, permitiendo supervisar el impacto real de los algoritmos en las condiciones laborales antes de su implementación.

2. **Mecanismos de evaluación continua** con participación sindical, analizando efectos sobre derechos laborales, salud laboral y equidad en las plataformas digitales.

3. **Negociación colectiva proactiva** para establecer protocolos de modificación algorítmica, incorporando cláusulas de revisión humanizada en los procesos automatizados. Para lograrlo, exigiremos:

- **Formación obligatoria en IA y digitalización** para toda la plantilla, adaptada a los riesgos específicos de cada sector
- **Asesoramiento técnico-legal independiente** que permita a la representación sindical:
 - Comprender la lógica de los sistemas automatizados
 - Identificar sesgos en la gestión algorítmica
 - Plantear alternativas desde la perspectiva de los derechos laborales
- **Auditorías externas periódicas** con enfoque de género e inclusión sobre los algoritmos aplicados

Regular la incidencia de la digitalización en el empleo, nuevos perfiles profesionales, formación, selección y promoción y retribuciones

Ante el avance imparable de la digitalización, resulta prioritario que el sindicalismo articule respuestas concretas en aquellos ámbitos donde la tecnología está transformando radicalmente el mundo del trabajo.

En materia de empleo debemos incidir en cuestiones para minimizar el impacto sobre el volumen de empleo público:

- La generalización de los servicios públicos digitales no debe suponer la eliminación de los sistemas presenciales o la reducción de los niveles de personal.
- Fomentar en los mecanismos de selección se valore la preparación y manejo de las tecnologías.

En cuanto a nuevos perfiles profesionales:

- 418 • Que las relaciones de puestos de trabajo o los catálogos deben contar con una
419 actualización de manera periódica.
- 420 • Una adaptación de las nuevas funciones asignadas a los puestos de trabajo, con la
421 formación necesaria, así como las competencias digitales para la prestación del
422 servicio público.
- 423 • Acotar la flexibilidad funcional.
- 424 • Planificar una formación adecuada de los efectivos actuales para que se adapten
425 al nuevo contexto y negociación de planes de empleo para adaptar categorías a las
426 nuevas profesiones, garantizando la estabilidad en el empleo como prioridad.
- 427 • Refuerzo del diálogo social en dos niveles: Minimizando posibles desajustes y
428 poder atender las nuevas demandas y necesidades profesionales con la formación
429 especializada adecuada.

430 Con relación a la formación y cualificación:

- 431 • Los empleados públicos debemos de contar con las herramientas necesarias a
432 través de la formación continua, mediante procesos formativos específicos.
- 433 • Resulta fundamental impulsar una formación continua especializada a lo largo de
434 la vida profesional, dado que numerosos trabajadores, en particular los empleados
435 públicos, observan cómo muchas de sus labores se transforman o incluso
436 desaparecen en el contexto actual.
- 437 • Que la elevada edad media de los empleados públicos supone una pérdida de
438 capital cognitivo que puede comprometer el desempeño de las unidades
439 administrativas.

440 Con respecto a la selección, carrera, promoción y provisión:

- 441 • Los procedimientos de selección, provisión y promoción deben garantizar la
442 conexión entre el tipo de pruebas a superar y valorar, así como su adecuación al
443 desempeño de las tareas de los puestos de trabajo convocados.
- 444 • La carrera profesional, debe valorar en un apartado específico la formación
445 adquirida en digitalización y nuevas tecnologías.
- 446 • Garantizar la implementación efectiva de nuevas tecnologías en estos procesos
447 para optimizar su eficiencia, utilizando exclusivamente recursos internos y
448 manteniendo su gestión bajo la responsabilidad directa de la
449 Administración/empresa, evitando así la externalización de esta función.

450 Sobre retribuciones:

- 451 • Si la digitalización se expande en el conjunto de tareas y actividades a desempeñar,
452 deberemos negociar que los mecanismos de ordenación (RPTS, catálogos,
453 plantillas, etc.) fijen las retribuciones complementarias, vinculados al desarrollo
454 de las nuevas competencias digitales (la especial dificultad técnica,
455 responsabilidad, dedicación, grado de interés, iniciativa o esfuerzo y el rendimiento
456 o resultados obtenidos) sustituyendo otros criterios, probablemente, obsoletos.

457 En cuanto a jornada:

- 458 • Reconocido el impacto positivo de la digitalización sobre la actividad laboral y sus
459 efectos en la productividad, se posibilita en un argumento para poder abrir la
460 negociación de una reducción de la jornada máxima en los ámbitos donde sea
461 posible.

462 **El derecho a la desconexión y la privacidad: claves para una correcta implantación**

463 La regulación normativa resulta genérica e insuficiente por lo que, mediante la negociación
464 colectiva, abordaremos las cuestiones siguientes:

- 465 • Cada empleada o empleado público deberá tener una acreditación que lo
466 identifica como tal, con su firma digital, para el ejercicio de su actividad.
- 467 • Obligación de uso de las herramientas TIC, en las comunicaciones internas, correo
468 electrónico corporativo, así como en el envío y recepción de mensajes informativos
469 generales por la Administración/empresa (de naturaleza laboral y administrativa).
- 470 • Regulación en el ejercicio del derecho a la desconexión digital, que contengan las
471 garantías frente a las hiperconectividad laboral.
- 472 • Formación en el uso de las plataformas internas para efectuar trámites laborales.
- 473 • Regulación en la utilización de ordenadores, Tablet, terminales corporativos para
474 usos personales (límites en su utilización).
- 475 • Regulación del uso de los datos sensibles de las personas trabajadoras de los
476 servicios públicos en manos de la Administración/empresa.
- 477 • Regular la información laboral de las personas trabajadoras y las empleadas y
478 empleados de los servicios públicos y su publicidad, con pleno respecto a la
479 actividad sindical.

- 480 • La preservación de las libertades individuales en el trabajo amenazadas por la
481 cibervigilancia.
- 482 • La apertura a la implantación de las novedades tecnológicas a los representantes
483 sindicales y unitarios.

484 **2.3. NUEVOS PERFILES PROFESIONALES PARA ATENDER LAS NUEVAS** 485 **DEMANDAS DE LA SOCIEDAD**

486 La transformación de la administración pública está aquí

487 Las próximas décadas van a ser cruciales en el diseño de la nueva administración pública
488 por el relevo generacional, la digitalización y el desarrollo de la IA.

489 El nuevo modelo socioeconómico y de gestión de los temas relacionados con el cambio
490 climático y de desarrollo sostenible, demandan nuevos servicios a las administraciones.
491 Las fórmulas de prestación de los servicios públicos han de cambiar y las administraciones
492 públicas no pueden ser ajenas.

493 Las estructuras organizativas actuales, están ancladas en los modelos de organización
494 administrativa del siglo pasado y la **revolución tecnológica** en la que estamos inmersos
495 desde hace años requiere de cambios en la **demandas de perfiles laborales** adecuados a
496 estas nuevas necesidades.

497 A los procesos de automatización de las tareas ejercidas por determinados colectivos se
498 une la alta edad media de las empleadas y empleados públicos. Ahora mismo, esa edad
499 media está en torno a los 52 años, superando en 10 años a la edad mediana de la población
500 activa en general. Esto significa que más del 60% de las plantillas se jubilará en los
501 próximos 10 años, porcentaje que se dispara por encima del 80% en aquellos puestos que
502 conllevan algún nivel de responsabilidad.

503 Nos encontramos en un momento de cambio social que incide directamente en el papel
504 de las administraciones públicas y de los servicios que se le demandan. Los cambios
505 tecnológicos, la diversidad cultural, los cambios en las relaciones laborales, la nueva
506 economía, la seguridad ciudadana, los problemas medioambientales, etc., hacen que se
507 evidencien nuevas demandas sociales a la administración pública.

Por tanto, si la administración aspira a seguir prestando la función de intermediación en la sociedad, necesita un enfoque distinto que cambie por completo la estructura organizativa, los procesos estratégicos de planificación y toma de decisiones, así como la gestión de los recursos humanos. Hay que averiguar primero cuáles son las nuevas demandas sociales que nuestra ciudadanía precisa que conllevará el diseño de nuevos procesos, otras estructuras organizativas y obviamente, nuevos perfiles profesionales por descubrir que hacen pensar en un nuevo perfil de empleado y empleada pública.

Estamos ante un buen momento para incluir en la agenda sindical los cambios necesarios, teniendo en cuenta que las decisiones que se tomen van a influir a toda una generación de empleo público.

Una administración evolucionada. Necesidad de nuevas profesiones

Las competencias que se requerirán a las personas que quieran acceder a las administraciones públicas tendrán que ver fundamentalmente con las llamadas profesiones STEM (ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas). Los nuevos perfiles que se necesitarán serán: analistas de datos, ingenierías de datos, personal programador, personal de monitorización y programación de robots o personal graduado en matemáticas.

La creación de perfiles profesionales llamado “empleos verdes”, con competencias y capacidades técnicas y profesionales que están relacionadas con la mitigación y adaptación al cambio climático y la conservación de la biodiversidad, la infraestructura verde, la conectividad y la restauración ecológicas contribuyen a preservar y restaurar el medio ambiente. Se trataría de profesionales en energías renovables, personal técnico de gestión del patrimonio natural y áreas protegidas, personal educador medioambiental, personal experto en sostenibilidad y economía circular, analistas de riesgos climáticos, especialistas en planes o medidas de contingencias de riesgo climático.

En el área de la salud y los cuidados, las profesiones existentes apenas son reconocidas y valoradas y los llamados servicios de atención a la vida diaria (SAD), casi nunca han sido promovidos como políticas de empleo ni contemplados como pieza clave de las políticas de bienestar. La prioridad de atender las nuevas necesidades sociales que han surgido a raíz de los cambios habidos en las sociedades del bienestar es algo que parece fuera de duda; necesidades que se relacionan con las transformaciones demográficas, la longevidad, los cambios en la familia y la denominada incorporación de las mujeres en el

mercado de trabajo. Si, además, tales cambios se contemplan desde la perspectiva de género puede apreciarse cómo el primer factor tiene que ver con el proceso de envejecimiento de la población y la reducción de la natalidad, un proceso que redundará en un masivo aumento de las necesidades de atención al cuidado de las personas denominadas como dependientes.

Consideramos que es absolutamente imprescindible la creación de nuevos perfiles profesionales capaces de hacer frente a las necesidades sociales relacionadas con la salud y los cuidados de las personas en su vida cotidiana. Necesidades que han ido surgiendo en la sociedad del bienestar en estas últimas décadas debido, sobre todo, al elevado volumen de personas consideradas como dependientes que dan lugar a la búsqueda de nuevas profesiones y la necesidad de profesionalizar este ámbito, el de los cuidados, y que a pesar de encontrarse peor valorado, es el que debe someterse a un buen diagnóstico con propuestas de intervención y de mejora. Las profesiones de cuidados deben vigilarse por el riesgo de sustituirse por la teleasistencia o los sistemas de monitorización, entre otros.

Las nuevas relaciones de puestos de trabajo y el desarrollo del Grupo B

Las nuevas necesidades ciudadanas exigen de una planificación previa de los recursos humanos por parte de los y las gestoras de personal para ir incorporando todos estos nuevos perfiles profesionales a las relaciones de puestos de trabajo. Y en este contexto resulta fundamental el desarrollo del Grupo B.

La creación del grupo B por el EBEP, como grupo de clasificación, con requisito de acceso de está en posesión de la titulación de Técnico superior en formación profesional, no ha venido acompañada precisamente por una regulación legislativa o normativa de desarrollo del mismo de manera imperativa, pese a las evidentes presiones de algunas categorías profesionales a la espera de un ámbito propio de promoción profesional.

Estas titulaciones se encuentran reconocidas como formación superior en el nivel

Marco Español de Cualificaciones para la Educación Superior (MECES).

Así, las administraciones públicas deben incorporar en las RPTs plazas de profesionales con titulación de Técnico/a superior en formación profesional, que ejercerán nuevas profesiones prestadoras de servicios públicos, de los ámbitos sociosanitario,

570 sociocultural y comunitario, educativo, seguridad y medio ambiente, informática y
571 Comunicaciones, etc.

572 **El futuro de las actuales profesiones. El cambio es imparable**

573 Las profesiones actuales, tales como docentes, personal sanitario y de asistencia social,
574 del ámbito de la justicia, cuerpos de seguridad, etc. deberán transformarse adquiriendo
575 competencias diferentes como consecuencia del apoyo tecnológico, e incorporarán más
576 medios tecnológicos en el desempeño de sus funciones. Se harán importantes esfuerzos
577 e inversiones en su actualización profesional, apareciendo, nuevos perfiles profesionales
578 en estos ámbitos.

579 Cada vez es más frecuente, oír y leer el discurso de la automatización de los procesos y
580 robotización del trabajo, con la consecuente eliminación de empleos, al menos tal cual
581 están concebidos ahora y que inevitablemente, conllevará la desaparición de puestos de
582 trabajo que ahora mismo ocupan amplios colectivos, como pueden ser conserjes,
583 ordenanzas, auxiliares administrativos, etc. Si analizamos los contenidos de estos
584 puestos, veremos que, efectivamente se están mecanizando muchas de las tareas que
585 desarrollan.

586 Otras profesiones, *de facto*, han desaparecido, tales como las relativas a la recogida y
587 distribución de correo postal, reproducción de documentos en papel, etc., siendo
588 sustituidas por la administración electrónica.

589 La próxima década va a ser crucial en el diseño de una nueva administración pública,
590 condicionada por el relevo generacional y el desarrollo de la inteligencia artificial que, junto
591 a los cambios socioeconómicos y medioambientales, conforman una sociedad que
592 demanda nuevos servicios a la administración, a la que ésta no puede ponerse de perfil si
593 quiere sobrevivir.

594 Hemos de ser conscientes de que las decisiones que ahora se tomen en la creación de
595 nuevos perfiles profesionales, tendrán consecuencias para toda una generación de
596 empleadas y empleados públicos.

597 **2.4. LA GESTIÓN DEL TIEMPO COMO VALOR DE LO PÚBLICO**

598 La administración del tiempo es una de las claves de la buena administración pública, no
599 solo por tratarse de un importante recurso imposible de recuperar, sino porque también se
600 ha convertido en una forma de evaluar por la ciudadanía el desempeño del servicio que se
601 ofrece en las administraciones públicas.

602 El tiempo es uno de los recursos más importantes de los que se dispone, junto con el
603 personal, la formación, la financiación, etc. Si se hace un uso inteligente de todos los
604 recursos, salvo el del tiempo, no se logra sacar el máximo provecho de ninguno de ellos. El
605 adecuado uso del tiempo hace que las administraciones públicas sean más eficientes y
606 eficaces tanto desde el punto de vista del servicio público que ofrecen como desde el
607 punto de vista del personal que desempeña su trabajo en ellas.

608 Las administraciones públicas son competentes para establecer la ordenación del tiempo
609 de trabajo del personal a su servicio, entendido como el tiempo que las personas
610 trabajadoras deben permanecer en sus puestos de trabajo. ¿Se trata de que las personas
611 estén físicamente en un puesto de trabajo o se trata de que el tiempo en el que se
612 encuentren trabajando sea eficaz y eficiente sin crear frustraciones en el personal? ¿La
613 revolución de la digitalización de las administraciones públicas está ayudando?

614 La mala gestión del tiempo hace que el personal pierda de vista los objetivos, se comentan
615 errores por precipitación, se provoquen tensiones, se trabajen más horas y más deprisa,
616 se pospongan tareas, etc. en definitiva, se producen problemas de frustración, de
617 capacidad intelectual e incluso afectan a la salud.

618 El valor que tiene el tiempo como derecho de las personas trabajadoras debe tratarse
619 como un derecho de que va más allá del tiempo que se dedica al desempeño de las
620 funciones del empleo que desarrollan y concebirlo como un derecho social en la que las
621 personas dispongan de tiempo cotidiano que les reporte un mayor bienestar personal y
622 social.

623 Es por ello, por lo que se debe impulsar en las organizaciones una nueva cultura de gestión
624 del tiempo que fomente la adopción de modelos de relaciones laborales más eficientes y
625 respetuosas con las personas lo que generará resultados más satisfactorios, captación y
626 retención de talento y propiciará un desarrollo basado en criterios sostenibles y de
627 igualdad de género.

628 Se pueden establecer por tanto una serie de medidas generales que vayan encaminadas
629 en adecuar la gestión que se hace del tiempo modificando la cultura de la organización,
630 poniendo en valor los resultados y no la presencialidad tales como:

- 631 • Adecuación de las jornadas laborales compactando el tiempo de trabajo y
632 eliminando el tiempo improductivo replanteando la organización del trabajo
633 presencial, a distancia, y mixta.
- 634 • Aplicación de nuevas formas de organización del trabajo no presencial, como el
635 teletrabajo, previa elaboración de informes de impacto de género para paliar, a
636 modo de evaluación *ex ante*, los posibles efectos negativos que pudiera tener sobre
637 las mujeres.
- 638 • Formación en digitalización. Se encuentra vinculada a la formación en la gestión
639 del tiempo siendo fundamental aprender las técnicas, procedimientos y
640 herramientas que ayuden a mejorar la eficacia en las habilidades y la organización
641 del trabajo.
- 642 • Flexibilización horaria con una jornada fija establecida negociada y consensuada
643 entre todos los agentes sociales implicados, es decir, entre la administración y el
644 personal apostando por la conciliación de la vida personal y laboral.
- 645 • Aplicación de medidas de flexibilidad negociadas del tiempo de trabajo de manera
646 transversal en toda la organización apostando por su universalización, asegurando
647 la no penalización en términos de desarrollo profesional y nuevas oportunidades.
- 648 • Obtención de indicadores para medir los resultados de los programas de
649 conciliación de forma cualitativa y cuantitativa con el objetivo de tener una
650 herramienta de gestión de la política de conciliación de la vida personal y laboral
651 evaluando e incidiendo en el impacto que tiene sobre la trayectoria profesional de
652 las mujeres.
- 653 • Cuantificación de indicadores de medición de resultados en relación con la
654 productividad.
- 655 • Establecer una transición de modelo desde una cultura de trabajo clásica basada
656 en la presencialidad a una cultura de trabajo basada en objetivos.

657 En conclusión, una gestión adecuada del tiempo tiene importantes efectos en las formas
658 de trabajo del personal de las administraciones públicas y por supuesto, las formas de
659 trabajo tienen efecto favorable o desfavorable en relación con el tiempo que se emplea
660 para desarrollar las tareas y los procedimientos.

Es indiscutible que la digitalización y el uso de la tecnología están ayudando en las formas de organización de las administraciones públicas, pero deben vigilarse de cerca para no convertirse en herramientas que produzcan un exceso de tareas a revisar y completar por el personal.

La organización del trabajo es imprescindible en la buena gestión del tiempo. El problema no es la falta de tiempo, el problema es el uso adecuado que de él se hace. Comprender esto es la primera etapa para entender el desafío de aprender a gestionar el tiempo por parte de las administraciones públicas para equilibrar eficiencia y eficacia.

2.5. TRANSPARENCIA, ÉTICA PÚBLICA Y RENDICIÓN DE CUENTAS

Compromiso con la sociedad en términos de transparencia

Nuestro compromiso con la sociedad valenciana se basa en fortalecer su posición en términos de igualdad, transparencia y accesibilidad. La transparencia no solo es un principio fundamental del buen gobierno, sino una herramienta esencial para garantizar que la ciudadanía pueda ejercer plenamente sus derechos. En la Comunitat Valenciana, la Ley 1/2022, de 13 de abril, de Transparencia y Buen Gobierno, establece un marco normativo que refuerza la obligatoriedad de la rendición de cuentas y el acceso a la información pública.

Derechos de la ciudadanía y transparencia en los servicios públicos

La ciudadanía tiene derecho a unos servicios públicos que garanticen calidad, igualdad en el acceso, atención presencial efectiva, la eliminación de barreras administrativas innecesarias, y la aplicación de criterios de transparencia en su gestión. La Ley 1/2022 establece estos principios, pero el **Decreto Ley 7/2024, de 9 de julio, del Consell, de simplificación administrativa**, plantea dudas sobre si la eliminación de trámites y procedimientos administrativos puede traducirse en una reducción del control y la fiscalización sobre las actuaciones de la Administración. La simplificación no puede ser sinónimo de opacidad, y desde el sindicalismo debemos velar por que se garantice el acceso a la información y la participación activa de la sociedad.

688 Participación institucional y transparencia

689 La participación de las organizaciones sindicales y de la sociedad civil en los procesos de
690 toma de decisiones es un reto clave para reforzar la transparencia y la calidad de los
691 servicios públicos. Sin una participación efectiva y reglada, las decisiones administrativas
692 corren el riesgo de alejarse de las necesidades reales de la ciudadanía. La Generalitat debe
693 garantizar que los mecanismos de simplificación administrativa no reduzcan las
694 posibilidades de interlocución de los agentes sociales ni debiliten los espacios de diálogo
695 y negociación.

696 Administración Pública y transparencia

697 Una Administración pública verdaderamente democrática debe regirse por la
698 transparencia, el acceso a la información y el diálogo permanente con la ciudadanía y los
699 agentes sociales. La simplificación administrativa no puede convertirse en un atajo para
700 reducir los mecanismos de control sobre la acción de gobierno. La Ley 1/2022 establece el
701 derecho de acceso a la información como una obligación básica de la Administración, pero
702 su aplicación efectiva requiere recursos y garantías. Desde el UGT Serveis Públics PV
703 exigimos que cualquier reforma administrativa refuerce, y no debilite, los principios de
704 transparencia y buen gobierno.

705 Acción sindical y transparencia

706 El Programa de Acción de UGT Servicios Públicos PV expone con plena transparencia el
707 cuadro de valores y compromisos que guían nuestra acción sindical. Es imprescindible que
708 la Generalitat Valenciana se comprometa con una gestión pública basada en la rendición
709 de cuentas y el control ciudadano, asegurando que cualquier medida de simplificación
710 administrativa no suponga un retroceso en materia de acceso a la información ni en los
711 derechos laborales de las personas trabajadoras del sector público.

712 Promoción de un sistema público de evaluación de políticas públicas

713 Es fundamental promover un sistema público de evaluación de políticas públicas en el
714 conjunto de las Administraciones Públicas valencianas. Tomando como referencia la Ley
715 27/2022, de 20 de diciembre, de institucionalización de la evaluación de políticas públicas
716 en la Administración General del Estado, se debe institucionalizar la evaluación como una
717 herramienta de aprendizaje colectivo y organizativo, mejorando la calidad del servicio

público, facilitando la rendición de cuentas y reforzando la transparencia. Esta evaluación debe ser un proceso continuo que garantice la eficacia y eficiencia de la acción pública y permita la mejora en la formulación de nuevas políticas adaptadas a las necesidades reales de la ciudadanía valenciana.

Creación de instrumentos normativos para la evaluación en cada Administración

Es imprescindible continuar desarrollando normativas específicas en cada Administración Pública valenciana que creen instrumentos y organismos encargados de estructurar un sistema público de evaluación de políticas públicas. Este sistema debe garantizar que la evaluación no sea un mero trámite burocrático, sino una herramienta real para la mejora del servicio público, la rendición de cuentas y la transparencia. Desde UGT Servicios Públicos exigimos que cualquier medida de simplificación administrativa incluya la evaluación rigurosa de sus impactos y asegure que la transparencia no se vea comprometida en favor de la inmediatez en la toma de decisiones.

2.6. MOVILIDAD SOSTENIBLE EN EL TRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA VERDE

España ha asumido compromisos para alcanzar los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la Agenda 2030 de la ONU y la COP21 de París y las actuaciones europeas sobre el Pacto Verde Europeo y la Estrategia de Movilidad Sostenible e Inteligente de la Comisión Europea.

La Negociación Colectiva Verde ha sido incorporada al ordenamiento jurídico por primera vez, ofreciendo un nuevo campo para el desarrollo de la negociación colectiva. Según esta ley, todas las empresas, incluidas las del sector público, deberán contar con planes de movilidad sostenible al trabajo a finales del 2026.

Estos planes deben ser negociados con la representación legal de los trabajadores y trabajadoras e incluirán medidas concretas para promover la movilidad sostenible como fomentar el uso de medios de transporte activos, el transporte colectivo, la movilidad cero emisiones, el uso compartido de medios de transporte o el teletrabajo cuando sea posible.

Estos planes también deben ser evaluados y monitoreados para asegurar su adecuada implementación. Además, deben incluir medidas de seguridad y prevención de accidentes en los desplazamientos al lugar de trabajo. Para garantizar la negociación de estos planes, se ha modificado el artículo 85.1 del Estatuto de los Trabajadores, incluyendo como

contenido obligatorio de los convenios colectivos medidas para promover la elaboración de planes de movilidad sostenible. Esta obligación legal no afecta al conjunto de las administraciones públicas por lo que deberemos extenderlo a través de la negociación colectiva.

Los grandes centros de actividad también deben contar con planes de movilidad sostenible en función de la superficie del centro de actividad, el número de empresas y personal afectados por turno, el flujo de visitantes y la movilidad en horas punta y fechas específicas, entre otros factores.

Hay que tener muy en cuenta que las administraciones públicas son grandes empleadoras y, por tanto, deben incorporar estas estrategias a sus políticas de gestión, además de ser ejemplarizantes ante la sociedad.

Las diferentes administraciones deben de satisfacer de manera más efectiva las necesidades de movilidad y transporte de la ciudadanía, así como enfrentar los desafíos del siglo XXI: la sostenibilidad, la digitalización y la cohesión social y territorial.

El nuevo marco regulador para el transporte y la movilidad en nuestro país se basa en determinados pilares, algunos de los cuales afectan al ámbito público:

- Un derecho social: por primera vez, la ley reconoce la movilidad como un derecho de todos los ciudadanos y ciudadanas y como un elemento de cohesión social que contribuye a alcanzar el Estado del Bienestar. La movilidad debe ser accesible e inclusiva y debe ofrecer soluciones para todas las personas, por lo que las administraciones deben trabajar coordinadamente para garantizar este derecho, prestando especial atención a las necesidades de movilidad diaria, incluyendo las zonas rurales.
- Limpia y saludable: el transporte es responsable del 29% de las emisiones de gases de efecto invernadero en nuestro país, por lo que es urgente avanzar hacia la descarbonización del sector para cumplir con los compromisos internacionales y contribuir a mejorar la calidad del aire.

Propuestas para incorporar a la negociación colectiva verde

Este nuevo contexto normativo está llevando a la incorporación de buenas prácticas en el entorno europeo y global comprometido con el medio ambiente. Por tanto, deberemos orientar nuestra negociación colectiva verde hacia la aplicación de medidas como:

- Apostar por centros de trabajo sostenibles y comprometidos con el medioambiente, con el objetivo de reducir emisiones de gases de efecto invernadero y los residuos en un 25%, así como controlar el consumo de agua.
- Formación por parte de la administración para una conducción sostenible.
- Incorporar la educación ambiental en la formación continua.
- El reembolso del 50% de un abono de transporte público, con el objetivo de alcanzar el 100% a futuro.
- Creación de bolsas de horas, otorgando a las personas trabajadoras hasta 15 horas al año para la realización de trabajos voluntarios apoyando la transición ecológica de su municipio, provincia comunidad autónoma.

Propuestas como éstas, contribuyen a demostrar a la sociedad el compromiso sindical, así como el comportamiento responsable de las administraciones públicas, individual y colectivamente, mediante el empleo de técnicas de buena gestión medio ambiental y la comunicación de los resultados obtenidos.

2.7. LA FORMACIÓN, ELEMENTO ESENCIAL PARA LA TRANSFORMACIÓN DE LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

Una formación adaptada a las necesidades de la nueva administración pública

La formación continua y la actualización permanente de las competencias profesionales de las empleadas y empleados públicos constituyen un derecho y es un instrumento de mejora de la gestión y factor de motivación profesional siendo una herramienta esencial en la consolidación y el desarrollo de la carrera profesional.

Nos encontramos en un importante momento de cambio del modelo de administración pública que se encuentra inmersa en la adaptación a los cambios tecnológicos, a la nueva economía, a los cambios en las relaciones laborales que hacen que debamos anticiparnos a las nuevas demandas sociales para prestar los servicios propios del siglo XXI.

La formación desempeña un papel clave en el fomento de la innovación, en la productividad y desarrollo profesional de nuestras empleadas y empleados públicos. La

806 tecnología, los recursos disponibles y el marco legal aplicable, son elementos que
807 debemos conocer y adecuar sin perder de vista la perspectiva de género.

808 En UGT Servicios Públicos PV creemos firmemente que el reciclaje constituye una
809 necesidad imprescindible para desempeñar de manera eficaz las formas de trabajar que
810 deben ser más eficientes y eficaces.

811 La rápida implantación y evolución de las tecnologías de la información y de las
812 comunicaciones en la administración, nos llevan a aceptar un desafío formativo que hace
813 que tengamos que plantearnos cambios en los modelos de formación dando importancia
814 a la incorporación de nuevas tecnologías al mundo laboral.

815 **Hacia una formación de futuro**

816 Desde UGT Servicios Públicos PV, con la motivación de ofrecer la mejor formación
817 potenciando el reciclaje y cualificación del personal empleado público, pretende llevar a
818 cabo un cambio de modelo formativo manteniendo los estándares de calidad como hemos
819 venido realizando hasta ahora con la formación continua, preparación de oposiciones, etc.

820 Desde hace más de dos décadas venimos ofreciendo formación *on line* conscientes de
821 que la era digital ha revolucionado la forma de trabajar y el aprendizaje mejorando y
822 optimizando recursos.

823 Para ello, trabajaremos en alcanzar los siguientes objetivos:

- 824 • Establecer vías de colaboración con empresas especializadas en formación, con
825 administraciones, entidades locales y universidades para dar respuesta a las
826 necesidades de los diferentes sectores de los servicios públicos.
- 827 • Recuperar la homologación de las acciones formativas que necesitan las
828 empleadas y empleados públicos a través del Instituto Valenciano
829 Administraciones Públicas para reconocer y acreditar la formación.
- 830 • Propiciar una formación continua adecuada de los efectivos actuales para que se
831 adapten a las nuevas formas de trabajar y alternativas que garanticen la estabilidad
832 en el empleo.
- 833 • Establecer planes de formación tanto en el ámbito de la digitalización como en el
834 específicamente profesional y mejorar la formación continua de los planes de
835 formación para hacerla eficaz en cuanto a progresión y evolución del personal.

- Potenciar la formación y cualificación de los profesionales que prestan el servicio tanto en lo específico de sus tareas como en la utilización de las tecnologías de la información y la comunicación (TICs) así como del medio ambiente.
- Incluir en los planes de formación, el aprendizaje sobre el uso e impacto de la inteligencia artificial en las administraciones públicas proporcionando las herramientas necesarias para adaptarse a las nuevas formas de trabajar.
- Participar activa y constantemente en todas las comisiones y foros de formación para establecer propuestas de mejora y velar por que ningún trabajador se quede atrás vigilando que se cumplen los acuerdos de formación llegando de forma efectiva a todas las empleadas y empleados públicos.

Es imprescindible abordar la diversidad formativa del personal de las administraciones públicas para conseguir que los planes de formación resuelvan y mejoren sus habilidades y para que las empleadas y empleados públicos tengan oportunidades formativas.

Consideramos que la inversión en formación es una de las mejores acciones que puede llevar a cabo cualquier organización y más aún una organización sindical como la nuestra que siempre ha apostado y continuará apostando por la formación de las empleadas y empleados públicos de cualquier ámbito o sector.

3. NEGOCIACIÓN Y PARTICIPACIÓN EN LOS SERVICIOS PÚBLICOS: LAS BASES DE NUESTRA ACCIÓN SINDICAL

La Negociación es la mejor vía para continuar mejorando y desarrollando las condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos y del conjunto de trabajadores y trabajadoras de todos los ámbitos y sectores que conforman la Federación, y así lo exigiremos a los diferentes gobiernos como a las patronales presentes en los Servicios Públicos. Porque, por encima de cualquier otra circunstancia, primaremos los intereses del personal y la calidad de los Servicios Públicos a prestar a la sociedad.

Una negociación colectiva que debe tener como objetivo básico el fortalecimiento de la participación efectiva de la representación sindical y colectiva en las decisiones de las Administraciones y empresas, superando el estrecho margen que la legislación vigente ofrece en derechos de información, consulta y negociación, así como la excesiva judicialización de cuestiones de gran envergadura, para recuperar la autonomía colectiva de las partes.

Y es que la negociación colectiva es el referente primordial hacia las empleadas y empleados públicos, a quienes se les debe proporcionar un Acuerdo, Pacto o Convenio que garantice sus derechos, sus condiciones laborales y sus salarios. De ahí que resulte imprescindible que se sientan identificados y vinculados con nuestras reivindicaciones y actuaciones, conozcan y se interesen por nuestras propuestas, sepan dónde estamos, cómo trabajamos y decidan participar en nuestro proyecto colectivo.

3.1. LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS ADMINISTRACIONES PÚBLICAS

El Acuerdo para una Administración del S. XXI, firmado con el gobierno central, ha supuesto un incremento salarial para las empleadas y empleados públicos de casi el 10% en los últimos tres años y permitido rebajar la temporalidad y recuperar muchos de los derechos cercenados. Aun así, algunas de los compromisos han quedado pendientes por lo que deberemos retomar las mesas técnicas de negociación para su concreción.

Además, para los próximos años, la Federación debe impulsar un nuevo acuerdo plurianual en las administraciones públicas donde se negocien, nuevos derechos e incrementos salariales con la finalidad de mantener el poder adquisitivo ante las subidas de los IPC.

En el ámbito autonómico, el Acuerdo de Legislatura firmado en la Mesa General I va a marcar la hoja de ruta de la negociación colectiva en la Generalitat y nuestra acción sindical se orientará a garantizar el cumplimiento de todos los compromisos adquiridos por el Consell según el calendario pactado.

Muchas de las medidas pactadas van ligadas a los grandes retos que debe afrontar el empleo público en las próximas décadas y pueden materializarse a través de la negociación colectiva y del diálogo social.

La planificación del empleo público: recursos humanos suficientes y bien dimensionados imprescindibles para la atención a la ciudadanía

La idea de la necesidad de unos servicios públicos fuertes y de calidad no es nueva. Los recientes acontecimientos producidos por la DANA han puesto de manifiesto que, sin los recursos públicos necesarios, es imposible la atención a la ciudadanía en las condiciones

896 que se merece. La necesidad de contar con unas plantillas con personal suficiente y con
897 unas condiciones laborales flexibles ante catástrofes es imprescindible.

898 La ausencia de planificación en materia de gestión de los recursos humanos ha sido una
899 constante en las administraciones públicas en los últimos años. Esta falta de directrices
900 políticas, unidas a las restricciones y condicionamientos impuestos por las sucesivas
901 leyes de presupuestos, han llevado a esta falta de recursos.

902 Por ello, es necesario e imprescindible que, las diferentes administraciones públicas,
903 diseñen políticas de gestión de sus recursos humanos, con objetivos a corto y medio plazo,
904 con el fin de no volver a improvisar los recursos con la única opción de disparar la tasa de
905 temporalidad.

906 Racionalizar los recursos, dinamizarlos y gestionarlos, son cuestiones básicas que
907 debemos exigir a las administraciones y, siempre contando con la voz de los trabajadores
908 y trabajadores por medio de sus representantes, potenciar la innovación, la productividad
909 y la motivación.

910 Por todo ello, desde UGT-SP-PV debemos exigir, a las diversas administraciones, el
911 crecimiento de las plantillas en la Comunidad Valenciana; unas plantillas fijas, con trabajo
912 de calidad y justamente remunerado, para poder prestar la atención necesaria en todo
913 momento.

914 Objetivo que solo se puede alcanzar con cambios legislativos. Es necesario que el gobierno
915 elimine la tasa de reposición para posibilitar la creación de empleo público neto,
916 ajustándose a la regla de gasto y control del déficit público.

917 Por otra parte, desde UGT debemos avanzar hacia la reducción de los grupos de titulación
918 existentes. Consideramos que el grupo AP debe reciclarse y dejar paso a una nueva
919 ordenación, puesto que los trabajos realizados en sus administraciones y las titulaciones
920 existentes en la actualidad suponen una especialización y una responsabilidad mayor. Ello
921 conllevará un reajuste de todas demás escalas, con procesos de promoción interna, con
922 la finalidad de modernizar nuestras administraciones.

923 **Jornada de 35 horas**

924 Urge establecer por ley la jornada laboral máxima en 35 horas semanales de trabajo
925 efectivo de promedio en cómputo anual y seguir avanzando hacia las 32 horas a través de
926 la negociación colectiva.

927 Desde UGT Serveis Públics llevamos años apostando por una reducción de la jornada
928 laboral sin merma salarial con el objetivo de alcanzar, como mínimo, las 35 horas. Pero
929 entendemos que es sólo un primer paso para llegar al objetivo de las 32 horas.

930 Además de la reducción de la jornada laboral durante los próximos años, consideramos
931 igualmente necesaria la incorporación a nuestro ordenamiento jurídico laboral de un
932 conjunto de medidas destinadas a una ordenación del tiempo de trabajo más justa,
933 razonable y adecuada a las nuevas necesidades sociales, familiares y personales de los
934 trabajadores y trabajadoras que sitúe el control del tiempo de trabajo en manos de las
935 personas trabajadoras.

936 **Homogenización de las condiciones del personal de todas las administraciones**

937 Aunque el TREBEP atribuye a cada administración capacidad propia para diseñar sus
938 políticas organizativas y desde UGT-SP-PV siempre hemos defendido la autonomía
939 negocial, no es menos cierto que la unificación de criterios entre las diferentes
940 administraciones conllevaría la posibilidad de avanzar en materias como retribuciones,
941 empleo, acceso, formación, derechos de conciliación, carrera profesional, entre otras.

942 Por ello debemos trabajar en propuestas encaminadas al desarrollo de una política
943 sindical común entre todos los sectores, coherente y coordinada, en las que se busque,
944 salvaguardando las diferentes especificidades, unos intereses generales comunes que no
945 acentúen las diferencias entre las administraciones.

946 **Estabilidad en el empleo público**

947 Aunque las diferentes reformas legislativas han conllevado una mejora en las condiciones
948 referentes a la estabilidad, no es menos cierto que aún queda un recorrido importante para
949 llegar al objetivo del 8% de precariedad en las administraciones públicas.

950 Por ello debemos centrarnos en una serie de objetivos a corto plazo:

- 951 • Un empleo público donde la estabilidad salvaguarde la objetividad de las personas
952 trabajadoras de los Servicios Públicos en el desempeño de su trabajo y donde, una
953 adecuada regulación de las incompatibilidades, sea factor de eficacia y garantía de
954 imparcialidad. Y, por supuesto, mediante la correcta aplicación de la normativa
955 que limita la temporalidad, tanto en las Administraciones Públicas (EBEP), tras el
956 Acuerdo que se concretó en la Ley 20/2021) como en las empresas (Estatuto de los
957 Trabajadores y la Ley de Infracciones del Orden Social).
- 958 • Resulta imprescindible continuar creando empleo público neto mediante la
959 supresión de la tasa de reposición de efectivos.
- 960 • Estabilizando la temporalidad existente e impidiendo su generación en el futuro (y
961 denunciado, si fuera preciso, su incumplimiento).
- 962 • Frenando la externalización y privatización de servicios públicos que configuran la
963 esencia de la función pública.
- 964 • Garantizando el acceso mediante los principios de igualdad, mérito y capacidad,
965 con un cambio de orientación en los mecanismos de selección, basándolos en la
966 acreditación de competencias; reforzando la gestión profesional, restringiendo al
967 máximo el personal de confianza y asesoramiento.

968 Desde UGT Serveis Públics vamos a estar vigilantes de que todos los procesos de
969 estabilización realizados al amparo de la Ley 20/21 se ejecuten conforme a las previsiones
970 legales. En caso de que alguna administración incumpla, realizaremos todas las acciones
971 necesarias, incluso acudir a la vía judicial para exigir responsabilidades a los órganos
972 competentes en la gestión de los recursos humanos.

973 **Carrera profesional y evaluación del desempeño**

974 La carrera profesional es un elemento vertebrador entre la necesidad de las
975 administraciones de ofrecer una mejor atención a la ciudadanía y la satisfacción de las
976 empleadas y empleados públicos con el continuo reciclaje de las plantillas a través de la
977 formación y de unas condiciones de trabajo acordes a la realidad actual.

978 El principal objetivo de nuestra Federación ha de ser la creación de una carrera
979 administrativa homogénea para todas las administraciones. Para ello, en el ámbito de la
980 Mesa General de Negociación de las Administraciones Públicas de la Comunidad
981 Valenciana, solicitaremos la negociación de un modelo unitario en el que se recojan y

982 permitan las diferentes peculiaridades, pero siempre dentro de un mismo marco
983 normativo.

984 Un aspecto importante para los próximos años es concretar las formas de acceso a otras
985 administraciones sin tener pérdidas en sus condiciones retributivas.

986 La evaluación del desempeño, en base a criterios totalmente objetivos, no debe suponer
987 un quebranto pues es la herramienta que justifica nuestro trabajo a través de criterios
988 como la asistencia, la dedicación, los conocimientos adquiridos y transmitidos, todo en un
989 entorno laboral que permita la carrera horizontal que nunca ha de ser cortapisa para seguir
990 desarrollando la carrera vertical.

991 La judicialización, en aquellas administraciones que no quieren implantarla es la última
992 vía, pero necesaria, en la defensa de los intereses de las trabajadoras y los trabajadores.

993 **Acceso a la función pública**

994 Los procesos selectivos de acceso a la función pública, hasta el momento, han
995 demostrado que valorar únicamente los conocimientos memorísticos conduce a
996 disfunciones una vez acceden las personas a sus puestos de trabajo. Por ello
997 defenderemos unos procesos en los que la parte práctica sea muy importante en su
998 valoración. Demostrar competencias y la capacitación necesaria para desarrollar las
999 funciones que requieren el puesto al que accedes, es fundamental.

1000 Desde UGT trabajamos para la reducción de los grupos de titulación existentes.
1001 Consideramos que el grupo AP debe reciclarse y dejar paso a una nueva ordenación,
1002 puesto que los trabajos realizados en sus administraciones y las titulaciones existentes en
1003 la actualidad suponen una especialización y una responsabilidad mayor. Por ello
1004 proponemos la subida a C2, mediante procesos de promoción interna restringidos. Ello
1005 conllevará un reajuste de todas demás escalas, con procesos igualmente de promoción
1006 interna, con la finalidad de modernizar nuestras administraciones.

1007 **La formación como eje fundamental del reciclaje y adquisición de conocimientos**

1008 Desde esta federación llevamos años intentando recuperar la capacidad que nos
1009 arrebataron, con gobiernos conservadores, al impedirnos poder seguir homologado los
1010 cursos de formación que impartíamos. Hemos firmado convenios de colaboración con la

1011 UNED y la Universitat de València y establecido como mecanismos de homologación en
1012 sanidad con la EVES, en educación con el CEFIRE y en policía local con el IVASPE.

1013 Pero no es suficiente. Necesitamos poder homologar las acciones formativas que necesita
1014 nuestra afiliación y el conjunto del personal al servicio de las administraciones públicas.
1015 Por ello trabajamos con el actual Consell para, a través del IVAP, recuperar esa autonomía.
1016 El reciclaje y la mejora de conocimientos, tienen como objetivo poder ofrecer un mejor
1017 servicio a la ciudadanía además de poder satisfacer las necesidades de la carrera
1018 administrativa.

1019 La búsqueda de una mayor rentabilidad y eficiencia en la productividad en las
1020 administraciones con una mejor atención a los usuarios y usuarias debe ser un objetivo de
1021 nuestra organización. Para ello debemos potenciar la formación continua, buscando la
1022 excelencia en el desarrollo del trabajo.

1023 **El teletrabajo**

1024 La mejor manera de garantizar que el teletrabajo sea una forma de organización positiva, eficaz
1025 y estructural para los empleados y empleadas de los servicios públicos es regulando esta
1026 modalidad a través de la negociación colectiva, poniendo en práctica todas las medidas y
1027 protocolos necesarios para respetar todos sus derechos y evitar la atomización de las relaciones
1028 laborales, el posible aislamiento y desvinculación con la Administración, la pérdida de la cultura
1029 organizativa, y la erosión de los derechos sindicales.

1030 La consolidación estructural del Teletrabajo, como forma de organización de la jornada laboral,
1031 no puede improvisarse ni imponerse, sino que debe planificarse bajo el control sindical, al
1032 amparo de acuerdos bilaterales de carácter colectivo, dotándole de las infraestructuras
1033 necesarias, de una organización de las tareas y actividades y un desempeño laboral basado en
1034 objetivos predefinidos, razonables y alcanzables.

1035 El derecho a la desconexión es una de las claves para una correcta implantación. La regulación
1036 normativa resulta genérica e insuficiente. Por ello debemos, como complemento y desarrollo de
1037 esta, garantizar mediante la negociación su regularización.

1038 Si no conseguimos la desconexión digital, esta forma de trabajo puede suponer la
1039 existencia de una carga abusiva por parte de las diferentes administraciones.

1040 **La jubilación parcial. Un reto para el próximo mandato**

1041 La jubilación parcial con contrato de relevo es una demanda de nuestra afiliación que ven
1042 como las plantillas envejecen a causa, entre otras, de las sucesivas reformas legislativas
1043 en materia de jubilación que apuestan por alargar las carreras profesionales. Por ello
1044 hemos de liderar la negociación para que las necesidades de las plantillas, el
1045 rejuvenecimiento de las mismas y su deseo de jubilación se vean satisfechas y, a la vez, se
1046 dé una respuesta más eficaz a las nuevas y crecientes demandas ciudadanas.

1047 Esta modalidad de jubilación permite a las personas mayores transitar hacia su jubilación
1048 de una forma más amable y sosegada y generar la transferencia de conocimientos y
1049 experiencias a través del contrato -o nombramiento- de relevo en las administraciones
1050 públicas. Para poder aplicar este contrato, será necesario atender a los principios básicos
1051 de acceso a la función pública.

1052 **3.2. LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LOS SERVICIOS**
1053 **PÚBLICOS DE GESTIÓN O TITULARIDAD PRIVADA**

1054 No podemos olvidar que la negociación colectiva es imprescindible para los sectores
1055 privados de nuestra Federación. A través de ella, debemos generar los diferentes Acuerdos
1056 y Convenios que garanticen sus derechos, regulen sus condiciones de trabajo y sus
1057 retribuciones y permitan mejorar sus vidas como se ha conseguido con el reciente acuerdo
1058 sobre jubilación parcial con contrato relevo.

1059 Estas empresas prestan unos servicios que, de manera complementaria a los
1060 desarrollados directamente por las Administraciones Públicas y Sector Público,
1061 contribuyen al bienestar social y al crecimiento económico. Unas actividades que han
1062 crecido exponencialmente en el seno de nuestra Federación, configurando sectores cada
1063 vez más potentes y al que debemos aportar el mayor esfuerzo.

1064 Nuestro principal objetivo, en términos generales, debe estar dirigido a lograr para este
1065 colectivo mejores condiciones socioeconómicas y laborales, evitando dualidades
1066 dirigidas a un mayor beneficio empresarial en detrimento de las condiciones de trabajo,
1067 dado el carácter imprescindible de los servicios que prestan al conjunto de la sociedad.

1068 Por otra parte, se hace preciso reivindicar el valor de trabajo de muchos de los colectivos
1069 y sectores que lo componen mediante la sindicalización de las personas trabajadoras que

1070 los desempeñan, además de incrementar las plantillas y establecer políticas de igualdad y
1071 salud laboral acordes a las especificidades existentes, dada la diversidad de colectivos y
1072 trabajos desarrollados.

1073 **Urge acabar con la desindexación**

1074 Es preciso seguir incidiendo en la necesidad de que esta materia forme parte esencial de
1075 las estrategias y demandas que enmarquen la negociación, exigiendo una absoluta
1076 transparencia en todos los ámbitos, insistiendo en la necesidad de modificar la Ley 2/2015
1077 de desindexación y la Ley 9/2017, de Contratos del Sector Público. Normas que están
1078 lastrando la calidad del servicio, erosionando las condiciones de trabajo y condicionando
1079 en negativo la negociación colectiva. Por ello se hace preciso una modificación de ambas
1080 que, entre otras cuestiones garantice:

- 1081 • El establecimiento y determinación del precio real de las concesiones, recurriendo
1082 al convenio aplicable en el ámbito concreto de la prestación.
- 1083 • Revisión del precio de la concesión durante su duración, adecuándolo a las
1084 diferentes subidas del SMI e incrementos en las sucesivas Leyes de Presupuestos
- 1085 • Avanzar en la idea de que las empresas que dispongan de mecanismos de
1086 cogestión tengan más puntos en la contratación pública, como elemento de
1087 discriminación positiva.
- 1088 • Participación y presencia sindical en las Juntas Consultivas de Contratación
1089 Administrativa.
- 1090 • Ofrecer mayor seguridad jurídica al personal trabajador en aquellos supuestos de
1091 subrogación
- 1092 • Mayor formación en el conocimiento de aquellas materias que afectan a la
1093 externalización de los Servicios y, sobre contratos del Sector Público

1094 **Propuestas en materia de empleo y condiciones de trabajo**

1095 Por todo ello, nuestros próximos objetivos para los próximos años han de incidir en:

- 1096 • La creación de empleo estable y de calidad
- 1097 • Mejorar las condiciones económicas para que, como mínimo, se garantice la no
1098 pérdida de poder adquisitivo.
- 1099 • Reducir la jornada de trabajo. Aplicación, con carácter general, de la jornada
1100 laboral de 37,5 horas.

- 1101 • Seguir potenciando la formación
- 1102 • Garantizar que las concesiones públicas garanticen todos los costes laborales que
- 1103 deriven de los convenios colectivos de aplicación, así como todos los aspectos
- 1104 sociales y de conciliación.

1105 **3.3. LA ACCIÓN SINDICAL Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL SECTOR**

1106 **PÚBLICO INSTRUMENTAL**

1107 El régimen del personal de estas entidades está más o menos sujeto al TREBEP en función
 1108 de la forma jurídica que éstas adoptan pero, en todos los casos, existe un alto grado de
 1109 confusión y ambigüedad en el trato que en las mismas se realiza de la negociación
 1110 colectiva pues a todas se les aplican los criterios que en materia retributiva, empleo y
 1111 determinadas condiciones de trabajo establecen anualmente las Leyes de Presupuestos.

1112 En el supuesto de sociedades mercantiles y siempre que éstas no sean deficitarias y
 1113 tengan superávit, la negociación colectiva no debería de estar delimitada por las Leyes de
 1114 Presupuestos, especialmente en lo que a determinadas condiciones de trabajo se refiere.
 1115 En estos casos, consideramos necesario recuperar la autonomía colectiva de las partes
 1116 (sindicatos-empresas) para administrar ese superávit y que se traduzca en una mejora de
 1117 las condiciones de trabajo del personal.

1118 **4. UNA POLÍTICA SECTORIAL PARA AVANZAR EN MATERIA DE**

1119 **DERECHOS Y CONDICIONES DE TRABAJO**

1120 **4.1. UNA ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA DISEÑADA PARA AFRONTAR EL SIGLO**

1121 **XXI. RETOS DEL LIDERAZGO Y LA GOBERNANZA EN LA FUNCIÓN PÚBLICA**

1122 **VALENCIANA**

1123 **SITUACIÓN Y BALANCE**

1124 La Función Pública ha estado enfocada en aspectos clave para mejorar su eficiencia y
 1125 calidad. Uno de los esfuerzos es la formación continua, en áreas como la inteligencia
 1126 artificial y la transformación digital. El IVAP ha lanzado el Plan de Formación 2025, que
 1127 ofrece una amplia gama de cursos, incrementando la oferta sobre estas materias.

1128 Sin embargo, también enfrenta desafíos significativos. Son cruciales la implementación de
1129 nuevas tecnologías y la necesidad de una formación adecuada para el personal empleado
1130 público. Además, la evaluación del desempeño y la conciencia de la calidad en la
1131 prestación de servicios son áreas que requieren atención continua.

1132 Entre otros, podemos destacar varios avances recientes en los que el papel de la
1133 Administración valenciana y los agentes que colaboramos y/o trabajamos en su futuro
1134 inmediato podemos confirmar; entre ellos, los siguientes:

1135 **Digitalización y Modernización**

1136 La Administración Pública Valenciana ha apostado decididamente por la digitalización. La
1137 implantación del expediente electrónico y la administración digital han mejorado la
1138 eficiencia de los trámites y servicios, si bien respecto a las condiciones laborales,
1139 formación y aptitud del personal aún quedan suficientes pasos por dar.

1140 Otro ejemplo básico de esta digitalización no completa es la aplicación sobre recursos
1141 humanos con la que trabaja la propia Dirección General de Función Pública -la base de
1142 datos de Oracle “HUMAN”-, que quedó obsoleta hace ya varias legislaturas, y que lastra la
1143 eficiencia de los Servicios de Provisión y Selección de la Generalitat.

1144 Sin perjuicio de que, por otro lado, la modernización debe incluir el parámetro inexcusable
1145 de la interoperabilidad; la información generada de las aplicaciones existentes no puede
1146 ser compartida, migrada o intercambiada entre unas y otras.

1147 **Transparencia y Participación Ciudadana**

1148 Se han implementado mecanismos para aumentar la transparencia y fomentar la
1149 participación ciudadana en la toma de decisiones. Aunque haya un control y evaluación
1150 respecto a las obligaciones de información pública y publicidad activa en la Ley 19/2013 -
1151 o la nueva Ley 1/2022 de la Generalitat-, es necesario que esta información sea ágil, veraz,
1152 comprensible, eficaz, y orientada hacia la ciudadanía.

1153 **Formación y Desarrollo Profesional**

1154 Este factor tiene una clara ambivalencia en la política de empleo público de la
1155 Administración; si bien la dirección del personal que trabaja en ello es voluntariosa -o eso

1156 parece, porque la eliminación de la Escola Valenciana d'Administració Pública no es el
1157 camino-, el resultado práctico es claramente deficiente.

1158 Destacamos -por su importancia en la formación y movilidad del personal empleado
1159 público -aunque siga siendo, por decisión política, de cuerpos y escalas en lugar de
1160 puestos con requisitos en la relación de puestos de trabajo- la omisión de los cursos
1161 formativos para moverse entre unas y otras agrupaciones de puestos de trabajo.

1162 Dentro de las medidas que proponemos, debemos incluir la creación de la EVAP y la puesta
1163 en marcha de todas las competencias que se preveían en la misma, como un Organismo
1164 fuerte y capaz de llevar adelante el futuro de la Administración valenciana.

1165 **Igualdad y Diversidad**

1166 Uno de los pocos aciertos de la Administración de la Generalitat en los últimos años se da
1167 en el campo de la igualdad entre hombres y mujeres, y la diversidad; fruto de la sensibilidad
1168 del Govern del Botànic, más la participación, iniciativa, compromiso y voluntad de los
1169 agentes sociales, liderados por UGT en esta materia.

1170 Hemos aprobado el III Plan de Igualdad, con medidas de igualdad y protección de
1171 funcionarias víctimas de violencia, así como la mejora de colectivos feminizados para
1172 reducir la brecha salarial, incluyendo el techo de cristal y suelo pegajoso.

1173 Un ejemplo de estas medidas es la aprobación, en la oferta de empleo público de 2023 a
1174 propuesta exclusiva de UGT, de la promoción interna al grupo B de las educadoras de
1175 educación infantil, tras la reivindicación histórica al respecto. Aspiramos a que otros
1176 colectivos sigan el mismo camino de reconocimiento y dignidad profesional, como el
1177 personal TCAE, cocineros y cocineras, auxiliares de autopsia, y otros tantos.

1178 **RETOS**

1179 La Administración Valenciana ha realizado avances de calado. Ahora bien, ello no obsta
1180 para que deba estar en evolución para no verse relegada como consecuencia del progreso
1181 exponencial de la sociedad. Por ello, desde UGT Serveis Públics consideramos que la
1182 Administración debe abordar con premura los siguientes retos:

1183 Adaptación a Nuevas Tecnologías

1184 Aunque se han producido numerosos avances en digitalización, la rápida evolución
1185 tecnológica presenta un desafío constante. Existe la carencia de un porcentaje de la
1186 plantilla cuyo desempeño se encuentra desactualizado y resulta necesario aumentar la
1187 oferta formativa que permita un servicio adecuado en relación con estas tareas.

1188 Por otra parte, debemos tener en consideración la aparición fulgurante de la Inteligencia
1189 Artificial con carácter transversal en numerosos ámbitos, así como su futura afectación en
1190 el ámbito de la Administración pública.

1191 Como organización sindical líder en el ámbito de la Mesa Sectorial de Función Pública,
1192 estaremos alerta para garantizar que su implantación no provoque la reducción drástica
1193 de la plantilla y no invada competencias del personal que pueda menoscabar sus
1194 derechos. Resultará necesario una regulación garantista y en ningún caso sustitutoria del
1195 factor humano.

1196 Profesionalización de la selección

1197 Observamos que el actual modelo de funcionamiento de los Órganos Técnicos de
1198 Selección (OTS) resulta deficitario. Es imprescindible que exista una formación específica
1199 para que el personal que forme parte de estos órganos esté plenamente capacitado para
1200 soportar el desarrollo de un proceso selectivo que resulta largo y tedioso y que además
1201 conlleve su profesionalización.

1202 Para ello, desde UGT Serveis Públics insistiremos con denuedo en la implantación de la
1203 EVAP siendo una de las funciones más relevantes a desempeñar, la formación y
1204 profesionalización de los OTS para evitar situaciones como las que ocurren en la
1205 actualidad (inconcreción temario, anulaciones preguntas por deficiente redacción,
1206 aplicación de criterios dispares en situaciones análogas y un largo etcétera).

1207 Gestión del Talento

1208 Atraer y retener talento joven es un reto. El actual modelo selectivo que se mantiene vigente
1209 desde el albur de los tiempos se encuentra desfasado. La realización de pruebas
1210 memorísticas no garantiza el respeto a los principios de igualdad, mérito y capacidad; no
1211 resulta atractivo para las personas jóvenes que vienen de un estudio memorístico, en las

1212 Universidades o la Formación Profesional, para entrar en una nueva fase de sus vidas
1213 repitiendo el mismo patrón de formación.

1214 Para ello, la Administración ha apostado por la implementación de un programa piloto que
1215 se encuentra en fase de desarrollo. Aunque es de agradecer la voluntad de la
1216 Administración por buscar nuevas fórmulas, este programa adolece de graves vicios que
1217 logran un efecto contraproducente al deseado. Resulta paradójico que se pretenda huir de
1218 los referidos procesos memorísticos, cuando para “pasar el corte” de la primera prueba y
1219 acceder a la segunda fase del proceso se debe superar una prueba que requiere de mayor
1220 esfuerzo memorístico que las convocatorias ordinarias.

1221 En los próximos años la plantilla de la Generalitat -como reflejan los informes de análisis
1222 de puestos- se caracterizará por tres factores a tener en cuenta en la negociación colectiva
1223 y la gestión del empleo, como son la alta temporalidad, la feminización (más del 70% son
1224 mujeres y el envejecimiento de la actual plantilla.

1225 En el próximo apartado reiteraremos las medidas que desde UGT proponemos para el
1226 futuro como liderazgo y cogobernanza en la función pública valenciana.

1227 **MEDIDAS LEGISLATIVAS Y ORGANIZATIVAS**

1228 Resultan necesarias reformas organizativas de calado que permitan la adaptación de la
1229 Administración a los nuevos modelos de gestión. Para ello, desde el punto de vista
1230 legislativo nos encontramos con la dicotomía de la existencia de una evolución no
1231 sostenida por igual a lo largo del tiempo.

1232 Así, por una parte, la Ley 5/83 del Gobierno Valenciano requiere de una actualización hasta
1233 ahora inexistente, puesto que pervive un modelo anacrónico (más de 40 años de la
1234 publicación de la referida Ley); por otra parte, desde el ámbito estatal sí que se produjo una
1235 relativa actualización mediante la supresión de la Ley 30/92 por las Leyes 39/15 y 40/15,
1236 implementando definitivamente la conceptualización de la administración electrónica.
1237 Del mismo modo, la Ley 4/21 de la Función Pública Valenciana, postula una serie de
1238 medidas tendentes a profundizar en su evolución, como la creación del Personal Directivo
1239 Público Profesional.

1240 Resulta urgente una adecuada interacción del sector público instrumental con el
1241 institucional que supere las barreras y limitaciones en la gestión y que, por encima de todo,
1242 evite el funcionamiento de una Administración Pública de dos velocidades.

1243 Por ello, desde UGT proponemos la adopción de las siguientes medidas:

- 1244 • La motivación del personal empleado público a través de la incentivación
1245 económica por el cumplimiento de objetivos: Para ello, resultará necesaria una
1246 regulación clara, precisa y transparente en aras de evitar injerencias ajenas cuya
1247 nota característica sea la arbitrariedad. Dichos objetivos serán grupales con una
1248 doble finalidad: se fomentará activamente la implicación de todo el personal del
1249 Área que evite que su concesión difumine el compromiso individual de cada
1250 empleado y empleada pública y, en una sociedad tendente al individualismo y a la
1251 introspección, se fomentará el trabajo en equipo y la interacción entre el personal.
- 1252 • Desarrollo y aplicación efectiva de la figura del Directivo Público: el personal que
1253 pase a ocupar dichos cargos deberá ser elegido de entre su personal, entre el que
1254 deberá incluirse al perteneciente al Sector Público Instrumental mediante
1255 procesos selectivos que respeten la libre concurrencia bajo la aplicación de
1256 criterios objetivos que valoren la experiencia adquirida, así como el liderazgo
1257 ejercido en el ámbito público.
- 1258 • Modificación del actual sistema de acceso y promoción a la Función Pública
1259 Valenciana: los modelos actuales de evaluación se basan, fundamentalmente, en
1260 procesos memorísticos que no garantizan el correcto desempeño del personal
1261 aprobado. Resulta imprescindible la realización de pruebas de carácter más
1262 práctico que permitan conjugar la parte memorística y su aplicación práctica, con
1263 la finalidad de evitar falsos positivos dentro de la Administración Pública.
- 1264 • La libre designación: Requiere esta forma de provisión de una decidida reforma.
1265 Así, deberá dejar de ser un sistema de cobertura de responsabilidad ejecutado sin
1266 criterios objetivos y con cesantías arbitrarias, de tal modo que se produzca una
1267 evaluación periódica mediante procesos objetivos y en todo caso, antes de un
1268 posible cese.
- 1269 • Evaluación continuada sobre la incorporación en el ámbito de la Función Pública
1270 de las profesiones emergentes y de nuevas titulaciones: Desde la entrada en vigor
1271 del Plan Bolonia y las posteriores reformas, junto con la evolución de las nuevas
1272 tecnologías, se ha producido un incremento vertiginoso de los planes formativos.

- 1273 • Han surgido numerosas titulaciones en el ámbito de la Formación Profesional y de
- 1274 las Universidades. Fruto de ello es la aparición de un ingente número de categorías,
- 1275 que pueden resultar de utilidad a las Administraciones Públicas. Será necesaria la
- 1276 realización de un análisis concienzudo previo que interconecte ambos aspectos
- 1277 (formativo y laboral) con el desempeño y evolución de las categorías y funciones de
- 1278 la Administración pública que permita darles cabida en beneficio propio.
- 1279 • Simplificación de los actuales grupos y categorías profesionales: Existe en la
- 1280 actualidad una pronunciada dispersión de categorías profesionales y grupos que
- 1281 en ocasiones carecen de una definición precisa que permita su diferenciación. Se
- 1282 precisa de una reducción de grupos y categorías donde queden claramente
- 1283 caracterizadas no sólo las funciones a realizar, sino también los requisitos de
- 1284 acceso.
- 1285 • Esta reestructuración permitirá optimizar la movilidad del personal empleado
- 1286 público logrando objetivos en dos esferas: respecto a la mejora de los derechos de
- 1287 las personas trabajadoras, y respecto a facilidades en la gestión diaria del empleo
- 1288 público.
- 1289 • Modificación de los baremos de méritos para concursos y promoción interna:
- 1290 La fase de promoción interna se deberá efectuar únicamente por concurso-oposición,
- 1291 manteniendo la reserva del mínimo del 40% de las plazas ofertadas.
- 1292 Los baremos de promoción y concursos, incluidos los de la libre designación, no sólo
- 1293 contendrán la experiencia o una memoria; valorarán todas las titulaciones académicas,
- 1294 publicaciones relacionadas con la Administración; ponencias a congresos relacionados
- 1295 con las Administraciones Públicas; formación continua y cursos de universidades, así
- 1296 como los idiomas comunitarios por igual, incluido el idioma propio de la Comunitat.
- 1297 • La creación de una Escuela Valenciana de la Administración Pública, ente u órgano
- 1298 que abarque, entre otras, competencias en la gestión de los nuevos procesos
- 1299 selectivos, formación permanente del personal, evaluación bianual del personal de
- 1300 libre designación, o la selección del personal Directivo Público y su evaluación.

1301 MEDIDAS: MEJORA DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO

1302 Dentro de las medidas que proponemos, existe un bloque que debe orientarse hacia el
1303 reconocimiento del compromiso de las y los empleados públicos, con unas condiciones
1304 de trabajo dignas y avanzadas a esta nueva Administración.

1305 Se trata de medidas donde el sector público debe estar a la vanguardia de los derechos de
1306 las personas trabajadoras; optimizar las condiciones de trabajo del personal, desde la
1307 perspectiva de la igualdad y respeto, y con una “empresa” enfocada a satisfacer el interés
1308 general, es una ventaja para servir de ejemplo a toda la normativa laboral.

1309 Por ello, desde UGT Serveis Públics PV, proponemos estas mejoras reivindicativas:

- 1310 • Implementación de la jornada de 35 horas semanales; en un contexto social y
1311 europeo de reducción de la jornada sin merma de productividad, las
1312 Administraciones Públicas deben apostar por ello. En el caso de la Administración
1313 valenciana, ya disponemos de los compromisos y normativa que permiten su
1314 puesta en marcha, destacando los acuerdos alcanzados, y el actual Acuerdo de
1315 Legislatura que ya pone fecha para implantar esta jornada en los distintos sectores
1316 de la Generalitat
- 1317 • Desarrollo y promoción de los programas de teletrabajo, permitiendo que sea un
1318 derecho real y efectivo, que debe configurarse de forma objetiva para una
1319 implantación consolidada, sin depender de decisiones discrecionales. A su vez, se
1320 debe fomentar el teletrabajo individual como medida de conciliación y de ahorro
1321 energético, evitando desplazamientos y ante situaciones que justifiquen una
1322 mayor flexibilidad.
- 1323 • Implantación progresiva de la inteligencia artificial (IA) en la Administración
1324 valenciana, desde una perspectiva humanista y para mejorar los sistemas de
1325 gestión, bases de datos, transparencia, publicidad activa y aquellas tramitaciones
1326 que puedan resultar de interés ciudadano; eso sí, siempre que la IA se implemente
1327 sin destrucción de empleo público, con un diagnóstico previo de su impacto y
1328 evitación de discriminación y sesgo de género.
- 1329 • Potenciar medidas de conciliación y corresponsabilidad para garantizar la
1330 igualdad, de forma que las personas empleadas públicas tengan facilidades y
1331 garantías para su implicación en las tareas de cuidado y tiempo de calidad; deben

1332 consolidarse programas contra la brecha salarial y evitar la segregación horizontal
1333 y vertical.

1334 **SERVICIOS SOCIALES: SERVICIOS PÚBLICOS ESENCIALES**

1335 **Los servicios sociales son servicios públicos esenciales de interés general**

1336 La UGT, y especialmente su Sindicato de Servicios Sociales, tienen entre sus objetivos la
1337 consolidación de este cuarto pilar del estado del bienestar y la aplicación efectiva de los
1338 derechos sociales subjetivos que la legislación ha reconocido.

1339 El Sindicato ha de vigilar que estos derechos se aplican, que las prestaciones y servicios
1340 que garantizan se disfrutan de forma efectiva. Debe denunciar públicamente y combatir
1341 las deficiencias, retrasos y atropellos que puedan producirse. Debe recurrir a los medios
1342 de comunicación siempre que la defensa lo requiera.

1343 **El personal de la Conselleria de Servicios Sociales**

1344 La acción del Sindicato se centra en la defensa y mejora de las condiciones de trabajo de
1345 trabajadoras y trabajadores del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

1346 El personal de las direcciones territoriales y de los servicios centrales asumen la gestión
1347 de las numerosas competencias de la conselleria (igualdad, mujeres víctimas de malos
1348 tratos, infancia y adolescencia, personas mayores, dependencia, personas con
1349 discapacidad, situaciones de vulnerabilidad, etc.), así como de multitud de prestaciones
1350 (renta valenciana de inclusión; coordinar con la AGE la gestión del ingreso mínimo vital, de
1351 las prestaciones no contributivas de invalidez y jubilación; reconocimiento de la
1352 dependencia y de sus servicios y prestaciones) y gestionar los conciertos, subvenciones,
1353 convenios, elaborar documentos técnicos, informes, instrucciones y propuestas; entre
1354 otras muchas tareas.

1355 La insuficiencia de personal es un problema crónico de la conselleria, que provoca una
1356 deficiente gestión de sus competencias. El Sindicato ha de anticiparse para denunciar la
1357 falta de personal y sus negativas consecuencias, y reclamar la creación de los puestos
1358 necesarios; por otra parte, la conselleria es titular de numerosos centros, en muchos de
1359 los cuales la atención corresponde a personal empleado público, cuyas condiciones de
1360 trabajo son muy diferentes a las del personal de índole burocrática, y merecen una
1361 atención especial por parte del Sindicato.

1362 Profesionalización y promoción

1363 La Ley 3/2019 de servicios sociales inclusivos, y su desarrollo reglamentario, apuestan por
1364 la profesionalidad y la calidad, con la exigencia de una cualificación profesional y la
1365 posesión de titulaciones académicas que mejoren la intervención social. Sin embargo,
1366 estas exigencias no son de aplicación a los centros con personal propio, que se rigen por
1367 la normativa de función pública.

1368 Ello lleva a situaciones incomprensibles, como la no exigencia de la titulación de Auxiliar
1369 de Enfermería para ocupar un puesto de Auxiliar de Enfermería. El Sindicato debe continuar
1370 con esta larga reivindicación, que ha de llevar a que se exija esta titulación y que estos
1371 puestos sean clasificados en el C1.

1372 El Sindicato también ha de recoger la aspiración de numeroso personal que posee la
1373 titulación de grado (de trabajo social, enfermería, educación social, etc.) de alcanzar el
1374 subgrupo A1 desempeñando su profesión. El Sindicato ha de impulsar que se creen
1375 puestos de estas profesiones clasificados como A1, y que se reserven mayoritariamente
1376 para la promoción interna desde A2. Para ello han de definirse unas funciones superiores
1377 de planificación, asesoramiento, control, evaluación y estudio.

1378 Para ello, el Sindicato podrá contar con las aportaciones de los respectivos colegios
1379 profesionales, con los cuales conviene crear alianzas.

1380 Servicios sociales: un ámbito específico de negociación

1381 El personal de la Conselleria de Servicios Sociales posee una singularidad: o bien es
1382 personal de atención directa en centros de día o residenciales, o bien tramita el
1383 reconocimiento y gestión de prestaciones y servicios derivados de derechos subjetivos.
1384 Las condiciones del personal de atención directa no se dan en otro ámbito de la Función
1385 Pública, y la actividad relacionada con derechos sociales subjetivos se comparte con
1386 Sanidad y Educación, que cuentan con mesa sectorial propia.

1387 En años pasados se dispuso de un ámbito de diálogo propio de la Conselleria de Servicios
1388 Sociales que dio excelentes resultados. Si bien los ámbitos formales de negociación están
1389 legalmente definidos, hemos de reivindicar este ámbito específico de diálogo, un ámbito
1390 diferenciado y previo que facilite la comunicación dentro de la Conselleria y la consecución
1391 de acuerdos en las mesas de negociación.

1392 **La transferencia de conocimientos: una necesidad no atendida**

1393 En los próximos años se jubilará una buena parte del personal de la Conselleria. Por otro
1394 lado, asistimos a un carrusel de concursos de traslados, de procesos selectivos y,
1395 próximamente, de ceses masivos de personal interino, que generan gran movilidad del
1396 personal, incorporación de nuevos efectivos y la salida de personal con experiencia.

1397 Los centros de atención directa de servicios sociales asisten, cada año, a la incorporación
1398 de numeroso personal temporal en el periodo estival, personal que mayoritariamente no
1399 repite el verano próximo. Estas situaciones provocan la pérdida del conocimiento experto
1400 y la experiencia del personal. Hemos de proponer y exigir que esa experiencia y
1401 conocimientos se conserven, que se transfieran al personal funcionario en activo. Han de
1402 elaborarse protocolos que describan todos los procedimientos, y deben definirse y
1403 aplicarse procesos de transferencia de conocimientos para estos casos de salida e
1404 incorporación de personal.

1405 **LA AGENCIA VALENCIANA DE SEGURIDAD Y RESPUESTA A LAS EMERGENCIAS**
1406 **(AVSRE): UNA PETICIÓN HISTÓRICA NO ATENDIDA**

1407 En el ámbito de las emergencias, tras los diferentes episodios vividos en los últimos años
1408 (pandemia, incendios forestales, DANA etc.) resulta necesario poner en valor el trabajo
1409 realizado por el personal empleado público que presta servicios en la Agencia Valenciana
1410 de Seguridad y Respuesta a las Emergencias (AVSRE).

1411 Para ello, debe realizarse una apuesta firme por parte de la Generalitat con respecto a este
1412 Organismo. Existen numerosas reivindicaciones que no están siendo atendidas
1413 debidamente y que causan hastío entre su plantilla. A modo de ejemplo, existe una
1414 alarmante falta de recursos humanos el cual está siendo suplido con denuedo por el
1415 personal empleado público. Se debe dotar de manera apremiante a la Agencia con mayor
1416 personal para que el servicio público no se vea afectado.

1417 Además de la ausencia de efectivos, existe una infra clasificación en determinados
1418 colectivos y puestos que requiere de una reclasificación en términos económicos que
1419 permita su equiparación con puestos análogos en la Generalitat y que sirva de incentivo
1420 para su personal que ha sido denostado injustamente. Desde la reciente creación de la
1421 propia Junta de Personal de la Agencia se ha transmitido esta necesidad.

Otra de las cuestiones relevantes en el ámbito de la AVSRE debe ser el desarrollo del decreto de guardias. Desde UGT hemos reiterado a la Administración, la necesidad de alcanzar un acuerdo que complemente la regulación existente con el fin de garantizar su correcto desempeño por el personal y garantice sus derechos.

En último lugar, la aprobación del Programa de Teletrabajo en la Agencia ha sido un hito destacable. Nos encontramos en un momento donde el Teletrabajo está siendo atacado frontalmente por el nuevo gobierno autonómico, dejando sin efecto los programas ya aprobados y vigentes o reduciendo drásticamente los días de teletrabajo. Por ello, hay que poner en valor la aprobación de su programa en el marco en el que nos encontramos. No obstante, en el momento actual se están comenzando a recibir contestaciones a las solicitudes planteadas por el personal que sorpresivamente están siendo desestimadas. Más aún cuando las resoluciones dictadas carecen de fundamentación alguna. Desde UGT seguiremos defendiendo el teletrabajo como una modalidad de prestación de servicios a distancia válida y efectiva y estaremos vigilantes en su correcta aplicación.

LA COMISIÓN DE DIÁLOGO, EJE ANGULAR DEL SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL

El modelo iniciado con el Gobierno del Botànic en el ámbito del Sector Público Instrumental de la Generalitat debe tener continuidad.

La creación de la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental supuso un hito relevante -garantizado al incluirse en la Ley 4/21-, puesto que aunó los diferentes entes que conformaban el sector público bajo su dependencia.

Fruto de esta Comisión, surgieron diferentes acuerdos caracterizados por tener el valor de una resolución de obligado cumplimiento. Así, existen materias como el teletrabajo, las bolsas temporales, las ofertas de empleo público y un largo etcétera que se han ordenado en el sector público con el fin de evitar la arbitrariedad y la carencia de transparencia. Cabe poner en valor que en algunos casos, la regulación operada en Sector Público ha mejorado sobremanera la existente en Función Pública. No obstante, debemos seguir exigiendo el cumplimiento del IV Acuerdo relativo a la formación de su personal, que en ningún momento se ha puesto en funcionamiento y que impide la formación del personal del sector público mediante distintos instrumentos-.

Resulta acuciante la convocatoria de la Comisión, puesto que han transcurrido varios años desde su última reunión, existiendo numerosas materias que deben ser recogidas

mediante acuerdos que permitan avanzar en la misma línea marcada anteriormente, como es la homogeneización del sector público instrumental y su aproximación, en la medida de lo posible, a las condiciones reconocidas al personal empleado público.

Desde UGT abogamos por la adhesión al II Convenio colectivo de personal laboral de la Generalitat, así como al Decreto 42/19 de condiciones de trabajo de aquellos entes en los que todavía no se haya producido. Si bien la gran mayoría de entes se encuentran adheridos, todavía quedan algunos que conviven con distintos convenios colectivos o se encuentran sin convenio -siendo su norma marco el Estatuto de los Trabajadores-. Cabe recordar que por mandato de la Ley de Reestructuración del Sector Público allá por el año 2013, existía obligación de negociar un convenio único en el plazo de un año. Además, la convivencia de varios convenios facilita la existencia de situaciones que provocan discrepancias internas, al convivir distintas condiciones de trabajo.

Del mismo modo, deberá llevarse a cabo un ajuste en cuanto a las categorías profesionales existentes, sus funciones y su clasificación, de tal forma que permita a futuro la movilidad entre los distintos entes cuya naturaleza jurídica sea idéntica, puesto que existe un elevado número de empresas del sector público en el que la movilidad es inviable debido al escaso número de puestos de trabajo de que disponen. Deberá también respetarse la fase de movilidad interna previa a las Ofertas de Empleo Público, situación que en la actualidad no se está respetando.

TRABAJANDO POR Y PARA MEJORAR EL SERVICIO PÚBLICO EN LA JUSTICIA

Desde UGT Serveis Públics Justicia, nos esforzamos por y para los empleados y empleadas de la Administración de Justicia, así como por el servicio público, representado en el Justiciable – ciudadano/ciudadana.

La situación actual de los órganos judiciales de la Comunidad Valenciana es desoladora. En diferentes jurisdicciones, presenta una problemática significativa y endémica en cuanto a las cargas de trabajo establecidas por el CGPJ para tomar decisiones sobre la creación de órganos o incremento de plazas judiciales, aprobación de medidas de refuerzo, planes de urgencia, y, en su caso, medidas de prevención de riesgos laborales.

Los efectos de la DANA en la problemática del sistema judicial valenciano no pueden si no agravarla aún más, ya que se anticipa un importante aumento de la carga procesal:

1483 aumento de procesos civiles por daños materiales, reclamaciones a compañías
1484 aseguradoras, expedientes de responsabilidad patrimonial, etc.

1485 Los factores que han conducido a esta situación son variados. Por un lado, se deben a
1486 factores funcionales, por la complejidad creciente de los asuntos y reformas legislativas
1487 frecuentes. Pero también se deben a factores organizativos, derivados de deficiencias en
1488 la distribución de cargas de trabajo, falta de especialización y de la necesidad de una
1489 modernización tecnológica, y a factores estructurales por plantillas insuficientes, falta de
1490 medios materiales y espacios inadecuados.

1491 Paliar la situación, y garantizar un servicio público de justicia eficaz y eficiente precisa de
1492 una actuación decidida y coordinada entre el Consejo General del Poder Judicial,
1493 Ministerio de Justicia y la Generalitat Valenciana que combine:

1494 1.- La revisión de los módulos de carga de trabajo, la implementación de medidas
1495 organizativas que permitan una mejor distribución de las cargas de trabajo y el
1496 establecimiento de mecanismos de evaluación y seguimiento continuo.

1497 2.- Modificaciones legales que faciliten la gestión de los expedientes y la digitalización de
1498 los procedimientos, como la reciente tramitación/aprobación de la Ley Orgánica de
1499 medidas en materia de eficiencia del Servicio Público de Justicia

1500 3.- Un incremento significativo de los medios personales y la implementación de
1501 herramientas tecnológicas para la prestación del servicio, lo que pasa necesariamente por
1502 exigir a la Administración Valenciana que cumpla con su ámbito competencial en materia
1503 de medios personales, materiales y económicos

1504 Pero si de verdad hay algo necesario para que se concrete la modernización de la justicia
1505 mediante la implantación de la Ley de Eficiencia del servicio público de Justicia y las
1506 nuevas tecnologías, es la implicación del personal funcionario a su servicio que es quien
1507 se enfrenta al reto de asumir los cambios que deben realizarse, por lo que, cualquiera de
1508 las propuestas realizadas no puede dejarlos al margen de la negociación.

1509 Cualquier cambio que se produzca debe atender a las necesidades de este colectivo que
1510 requieren de la actualización de los puestos de trabajo con una dotación de plantillas
1511 conforme a las necesidades reales de cada órgano, y de mejoras de los sistemas de
1512 provisión temporal de puestos y de implementación de refuerzos en órganos

1513 especialmente sobrecargados en situaciones coyunturales; programas de formación
1514 continua; adopción de medidas de conciliación laboral, personal y familiar; protocolos de
1515 actuación en materia de salud laboral; medidas específicas para la protección de
1516 colectivos vulnerables; y modernización de medios tecnológicos e implementación de
1517 sistemas de teletrabajo

1518 Pero lo más necesario para lograr su implicación, es el reconocimiento de su labor,
1519 favoreciendo la promoción profesional basada en mérito y capacidad, y unas retribuciones
1520 justas, acordes con las funciones realizadas.

1521 En este último sentido, la Conselleria de Justicia no puede ignorar los acuerdos alcanzados
1522 en otras Comunidades Autónomas para el incremento del complemento específico, que
1523 relegan a la Comunidad Valenciana a los últimos puestos ampliando de forma alarmante
1524 la brecha salarial con respecto al resto de territorios autónomos, a pesar de ser la
1525 Comunidad Valenciana, una de las comunidades autónomas con mayor tasa de
1526 litigiosidad de todo el Estado, y a pesar de estar padeciendo la implantación y desarrollo
1527 del programa Just@.

1528 Pero los empleados y empleadas de Justicia de la Comunidad Valenciana no sólo sufren la
1529 discriminación retributiva respecto de otros territorios, si no también respecto del propio
1530 personal Generalitat, al no tener todavía desarrollada la Carrera Profesional pese a su
1531 inclusión en la LOPJ en el año 2016.

1532 Mediante la negociación colectiva, el seguimiento de acuerdos y la defensa jurídica de los
1533 trabajadores, UGT Serveis Públics Justicia ha de ser capaz de resolver todos estos
1534 problemas de los empleados y empleadas de Justicia, y los que vengan en el futuro. Pues
1535 solo de esta manera, conseguiremos cubrir sus necesidades y expectativas, que
1536 coincidirán con un mejor servicio público sin demoras excesivas y próximas a la
1537 ciudadanía. Y sólo de esta manera, tanto los trabajadores y trabajadoras como la sociedad
1538 nos percibirán como un agente social sobre el que depositar su confianza y una solución a
1539 los problemas.

1540 **4.2. LA SALUD, UN DERECHO EN MAYÚSCULAS DE LA CIUDADANÍA**

1541 **SANIDAD PÚBLICA: EJE DEL BIENESTAR SOCIAL**

1542 Los servicios públicos son esenciales para sostener el Estado de Bienestar Social y la
1543 sanidad pública, universal y gratuita emerge como uno de los pilares capitales de este
1544 modelo. La sanidad, como servicio público, se enfrenta a numerosos desafíos como son
1545 el envejecimiento de la población, los avances científicos, las nuevas tecnologías y el uso
1546 de la Inteligencia Artificial, la ola ultraliberal o las emergencias sanitarias fruto de
1547 catástrofes de cualquier tipo.

1548 La pandemia por coronavirus sufrida hace cuatro años o la reciente DANA deben servirnos
1549 siempre de recordatorio de que sólo los sistemas sanitarios robustos salvan vidas y
1550 atienden en condiciones de dignidad a la ciudadanía, sobre todo cuando está en situación
1551 de mayor vulnerabilidad. Para ello, es necesaria una inversión en recursos humanos y
1552 materiales sostenida en el tiempo y unas condiciones laborales dignas para todo el
1553 personal que trabaja en la sanidad valenciana.

1554 En este contexto, nuestra organización sindical trabaja para ser percibida como un
1555 sindicato cercano a los empleados y empleadas de la sanidad valenciana, atenta a las
1556 transformaciones necesarias y que negocia de forma constante para mejorar los derechos
1557 y condiciones de su personal, y siempre con un objetivo inquebrantable: avanzar hacia una
1558 sociedad más justa e igualitaria.

1559 No debemos olvidar, además, que la profesión sanitaria está altamente feminizada. Más
1560 de las tres cuartas partes de las plantillas de nuestros centros de salud y hospitales están
1561 integrados por mujeres y, de ahí que, como organización feminista, UGT trabaja para
1562 mejorar las condiciones de vida de las mujeres y paliar las discriminaciones que sufren en
1563 el ámbito laboral, como es el caso de la brecha salarial, diagnosticada en el ámbito de la
1564 administración sanitaria.

1565 **Un retroceso en derechos que aboca a las movilizaciones**

1566 Tras años de intensas negociaciones, se alcanzó con el anterior Gobierno de la Generalitat
1567 un acuerdo que suponía un salto cualitativo en la mejora de las condiciones laborales del
1568 personal de la sanidad pública valenciana y que, entre otras cuestiones, incluía la jornada
1569 de las 35 horas semanales. UGT Serveis Públics del País Valencià trabajó intensamente

1570 para la consecución de este acuerdo que equiparaba a la Comunitat Valenciana a otras
1571 comunidades en cuanto a condiciones de trabajo con el consiguiente freno a la fuga de
1572 talento de nuestro personal.

1573 La apuesta por la inversión sanitaria y, en particular, por la creación de plazas estructurales
1574 para dotar de un plantilla estable y suficiente a nuestro sistema sanitario durante la pasada
1575 legislatura también fue consecuencia del compromiso de nuestra organización por
1576 trabajar en positivo y avanzar en el camino de una sanidad cada vez más fuerte.

1577 Sin embargo, los acuerdos alcanzados y este clima de diálogo social y negociación han
1578 saltado por los aires con el cambio de Gobierno en la Generalitat. Prácticamente desde
1579 que arrancó la nueva legislatura, los desencuentros han sido la tónica. La actual
1580 Conselleria de Sanitat ha mostrado un total desprecio hacia las organizaciones sindicales
1581 y se gobierna a base de decretos, recortes e imposiciones. El primer recorte fue el
1582 incumplimiento del acuerdo de las 35 horas, un revés para las expectativas de miles de
1583 trabajadoras y trabajadores de la sanidad pública, pero los retrocesos van más allá ya que,
1584 decreto a decreto, se menoscaban las condiciones laborales del colectivo sanitario sujeto,
1585 además ahora, a movilidad forzosa entre departamentos.

1586 Por otro lado, aunque el Consell arrancó la legislatura siguiendo adelante con la reversión
1587 al sistema público del hospital de Manises, UGT Serveis Públics muestra su preocupación
1588 por la vía abierta por parte de la Conselleria de Sanidad hacia la privatización de servicios
1589 esenciales para la ciudadanía, como son determinados servicios de radiología, pruebas
1590 diagnósticas y algunas intervenciones quirúrgicas. En este sentido, la organización
1591 reafirma su posición de defensa de los servicios públicos, libres de peajes a intereses
1592 privados y que, en demasiadas ocasiones, trazan lazos difíciles de identificar con las
1593 fuerzas ultraliberales que defienden un Estado mínimo.

1594 En este contexto de incertidumbre y de falta de interlocución válida con los responsables
1595 de la Conselleria de Sanidad, UGT Serveis Públics se ha visto abocado a las movilizaciones
1596 y a la vía judicial para exigir al Consell un golpe de timón en sus políticas sanitarias y que
1597 reabra una negociación real, de buena fe, en la mesa sectorial.

1598 **Nuestras propuestas: cumplir con lo acordado y avanzar en derechos**

1599 El sindicato tiene como objetivo último mejorar las condiciones laborales de personal
1600 sanitario con el fin último de mejorar la calidad asistencial. Para ello, urge cumplir con los
1601 acuerdos alcanzados la pasada legislatura y seguir avanzando en derechos laborales.

1602 • **Condiciones laborales del personal sanitario.** Nuestros objetivos principales
1603 son alcanzar la jornada de 35 horas semanales, mejorar las retribuciones, avanzar
1604 en la Atención Primaria, desarrollar un decreto propio para el Servicio de
1605 Emergencias, reconvertir las plazas de auxiliar administrativo de C2 a
1606 administrativo C1, estatutarizar al personal laboral y funcionarial, así como lograr
1607 mejoras en la turnicidad del personal. Suponen cambios sustanciales para el
1608 personal de la sanidad pública valenciana y su incumplimiento junto a la
1609 imposición próxima de futuros decretos y proyectos de ley, ha desencadenado un
1610 calendario de movilizaciones.

1611 • **Reforzar las plantillas.** Otro elemento clave para nuestro sindicato es la
1612 eliminación de la tasa de reposición para recuperar los niveles óptimos en las
1613 plantillas sanitarias acorde a ratios adecuadas y a los estándares de calidad
1614 europeos.

1615 • **Vigilancia de la temporalidad.** UGT garantiza y supervisa que las convocatorias de
1616 ofertas de empleo público cumplan con criterios de equidad, transparencia y
1617 respeto a los derechos laborales.

1618 • **Retribuciones dignas.** El personal sanitario desempeña un papel fundamental en
1619 el bienestar de la sociedad, pero la actual compensación económica no refleja la
1620 responsabilidad, el esfuerzo y las condiciones laborales a las que están sometidos.
1621 Además, las retribuciones varían dependiendo de cada comunidad autónoma, lo
1622 que genera desigualdad entre profesionales con igual responsabilidad. Es
1623 indispensable un aumento salarial justo vinculado a su formación, experiencia y
1624 responsabilidad. Incentivos económicos adecuados para compensar turnos
1625 nocturnos, penosidad, festividad y condiciones laborales difíciles.

1626 • **Recuperar los servicios externalizados.** En concreto, los derivados por la
1627 vigencia del decreto 70/2013 que declara ciertas categorías a extinguir. Damos
1628 prioridad absoluta a la reversión del Hospital de Vinalopó y a completar la reversión
1629 de todas las concesiones administrativas y nos oponemos a la derivación de
1630 pruebas radiológicas y de laboratorio.

- **Acceso a la formación continua/continuada. Catálogo ambicioso.** Los cursos homologados posibilitan al personal sanitario estar actualizado. La formación continua permite estar familiarizado con el uso de los últimos equipos y es una parte fundamental de la carrera y del desarrollo profesional del personal sanitario. También es una oportunidad para mantener la motivación y el compromiso.
- **Desafíos en Atención Primaria.** La Atención Primaria supone la primera puerta de acceso de la ciudadanía al sistema público de salud; por ello, es fundamental reforzar recursos humanos y materiales e implementar medidas organizativas. Nuestras principales propuestas son las siguientes:
 - ✓ Seguir avanzando en el Plan Integral de Prevención de Agresiones, y medidas de seguridad para el personal en los centros sanitarios.
 - ✓ Mejorar en formación, docencia e investigación.
 - ✓ Limitar cupos máximos y establecer ratios en función de la dispersión geográfica, la comorbilidad y las necesidades de intervención comunitaria.
 - ✓ Dotación adecuada de profesionales según la complejidad de los usuarios.
 - ✓ Dotación, equipamiento adecuado y vehículos para la atención domiciliaria y/o urgente.
 - ✓ Reconversión de plazas de enfermera/o generalista en plazas de enfermera/o especialistas en enfermería familiar y comunitaria.
 - ✓ Introducir la figura del técnico especialista en documentación sanitaria.
- **Las asignaturas pendientes en Atención Hospitalaria.** Consideramos prioritario la negociación y el establecimiento de medidas de presión hacia la Conselleria de Sanidad para garantizar una dotación de personal suficiente en los diferentes servicios. Además, urge desarrollar acciones y llevar a cabo una evaluación con perspectiva de género ante el riesgo psicosocial del personal profesional sanitario en sus lugares de trabajo a través de los delegados y delegadas de prevención.

SALUD PÚBLICA, NUESTRO PERSONAL FUNCIONARIO

Para seguir avanzando en Salud Pública debemos orientar nuestra acción sindical en varios aspectos:

- Normativa específica de bolsa de empleo, que incluya una mayor delimitación geográfica y negociación de los requisitos.
- Relación de Puestos de Trabajo anualmente actualizada.

- 1663 • Decreto de regulación del sistema de alerta precoz y respuesta rápida.
- 1664 • Decreto que regule la retribución de determinadas condiciones especiales de
- 1665 trabajo como turnicidad, festividad y nocturnidad, así como una compensación
- 1666 económica a los veterinarios y veterinarias de área que realizan funciones en
- 1667 mataderos.
- 1668 • Creación de plazas de farmacéuticos/as de salud pública y mayor transparencia en
- 1669 la reconversión de las plazas de farmacéutico/a titular.
- 1670 • Aumentar el número de plazas en todas las categorías.

1671 **SANIDAD PRIVADA, NI RENTABLE NI DE CALIDAD**

1672 UGT Servicios Públicos siempre ha apostado y sigue apostando por la sanidad pública, de
 1673 ahí su defensa de la reversión de las concesiones administrativas hacia una sanidad
 1674 pública de calidad, tal como sucedió con el Departamento de Salud de Alzira, las
 1675 Resonancias, el Hospital de Denia, Torrevieja y el Departamento de Salud de Manises.

1676 A pesar del argumento de rentabilidad defendido en su día por la Administración para
 1677 impulsar estos modelos de gestión privada, la realidad es bien distinta. El personal laboral
 1678 soporta salarios bajos y una excesiva carga asistencial que repercute en la calidad de las
 1679 prestaciones. Por su parte, las personas usuarias sufren discriminación ya que
 1680 dependiendo del lugar de su residencia habitual tienen una calidad asistencial u otra.

1681 En determinadas licitaciones como son la diálisis o las ambulancias, UGT seguirá
 1682 negociando para que se incluya la subrogación del personal, de manera que se obligue a
 1683 las empresas adjudicatarias a ofrecer servicios mínimos de calidad y al cumplimiento del
 1684 convenio del sector. No podemos olvidar que el último responsable del servicio prestado
 1685 es la propia Conselleria de Sanidad.

1686 Por su parte, las oficinas de farmacia y clínicas veterinarias tienen su convenio de
 1687 aplicación estatal en vigor y actualizado. UGT seguirá negociando en la mesa de
 1688 negociación abierta en las oficinas de farmacia para la adecuación y actualización del
 1689 mismo.

1690 En el Convenio de Prótesis dentales de València y Castelló, UGT que no se ha podido crear
 1691 la mesa de negociación de este para la actualización del convenio, y una vez hemos
 1692 conseguido la publicación de las tablas desde el 2011 al 2014, se solicitará la extensión a

1693 otro convenio de otra Comunidad para dar solución a este sector que tiene un Convenio
1694 Obsoleto, con el fin de dar una solución a este sector tan olvidado.

1695 En clínicas dentales en la provincia de Castellón se negocia el convenio, pero las posturas
1696 están alejadas a pesar de haber negociado la subida salarial hasta el 2025. En Alicante, el
1697 convenio de clínicas dentales está en vigor, mientras que en València está denunciado, y
1698 no se ha podido crear la mesa de negociación por desaparecer la Asociación que
1699 negociaba este Convenio.

1700 En todos los hospitales privados de Valencia, a excepción de los Hospitales Grupo VITHAS,
1701 centros médicos, laboratorios, ópticas, diálisis y empresas similares, que les es de
1702 aplicación el convenio de sanidad privada, el convenio concluyó en el 2016, pero se
1703 prorroga automáticamente cada año, por tácita reconducción, pero las tablas salariales
1704 no se han negociado.

1705 UGT tiene un reto importante para poder negociar este Convenio, la mejora de las
1706 retribuciones y de las condiciones de trabajo es una tarea imprescindible en este Sector.

1707 **Un necesario paso adelante en los convenios de sanidad privada**

1708 UGT Serveis Públics considera que es el momento de dar un paso adelante y recuperar el
1709 poder adquisitivo que las trabajadoras y trabajadores han perdido durante todos estos
1710 años, así como para acabar con su situación de indefensión. Para ello, es indispensable la
1711 implicación de la patronal con el fin de conseguir un convenio que unifique las condiciones
1712 laborales y retributivas. No es tolerable que el personal esté abocado a aceptar subidas
1713 ridículas en el caso de que alguna empresa esté dispuesta a mejorarlas tras las
1714 movilizaciones pertinentes.

1715 Consideramos que negociar este convenio puede evitar posibles conflictos en un futuro,
1716 establecer criterios ante las mismas situaciones en cada centro de trabajo.

1717 Este convenio debe cumplir los siguientes objetivos:

- 1718 • Dignificar las condiciones laborales del sector, integrado principalmente por
1719 mujeres.
- 1720 • Favorecer el dialogo social en conceptos de importancia socioeconómica, como
1721 jornada laboral, horarios, salarios, etc.
- 1722 • Garantizar un empleo de calidad y menos precario.

- 1723 • Mejorar la formación continua y continuada de los planes de formación para la
- 1724 progresión y evolución en ámbito laboral.
- 1725 • Adaptar al sector al continuo progreso científico y tecnológico.
- 1726 • Impulsar estándares de calidad asistencial.
- 1727 • Reconocer el mérito, la experiencia y la capacidad del personal.
- 1728 • Negociar las tablas salariales acordes a la sanidad privada de la Comunitat
- 1729 Valenciana, que garanticen la continuidad del personal profesional y evitar, así, la
- 1730 fuga hacia la sanidad pública.

1731 Por su parte, el Hospital Intermutual de Levante se rige por el Convenio de Sanidad Privada
 1732 de Valencia. A pesar de ello, en ocasiones, no se puede aplicar porque se precisa la
 1733 autorización del Ministerio y de Hacienda. UGT trabajará para incluir a este Hospital en un
 1734 Convenio que le corresponda por su actividad y estructura; un convenio basado en mejoras
 1735 salariales, medidas específicas de desarrollo personal, en beneficios sociales, calidad en
 1736 el empleo, y medidas de conciliación de la vida familiar, personal y laboral.

1737 **FUNDACIONES DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA: LA CIENCIA COMO MOTOR**

1738 La Ley 20/2021, de estabilidad en el empleo, así como la modificación de la Ley de la
 1739 Ciencia ha hecho que se pueda minimizar la temporalidad en el empleo de este sector. La
 1740 negociación colectiva después de dos años culminó con la firma de un Convenio de
 1741 Investigación para las Fundaciones de Investigación de la Comunitat Valenciana. Su
 1742 objetivo es unificar las condiciones entre las diferentes fundaciones, de manera que se
 1743 igualen condiciones y salario con el personal estatutario de la Conselleria de Sanidad, con
 1744 quienes comparten espacio de trabajo y líneas de investigación.

1745 Desde UGT Serveis Públics seguimos apostando por la ciencia como motor de desarrollo
 1746 económico y de innovación del país.

1747 **MUTUAS Y ENTIDADES COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL: PONER FIN A** 1748 **LA INCERTIDUMBRE**

1749 El Sector de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social se encuentra en un momento
 1750 clave, marcado por la intención de la Administración de reducir el número total de mutuas
 1751 a través de procesos de fusiones y absorciones. Este contexto plantea una serie de retos y
 1752 riesgos para los trabajadores y trabajadoras del sector que no pueden ser ignorados.

Las fusiones y absorciones, aunque puedan justificarse desde un punto de vista de eficiencia administrativa, tienen un impacto directo en los derechos laborales, las condiciones de trabajo y la estabilidad del empleo. Es en este escenario donde una representación sindical fuerte, unida y organizada se vuelve fundamental para proteger los intereses de los trabajadores y garantizar que los procesos se desarrollen de manera justa y transparente.

Nuestro objetivo para los próximos cuatro años es abordar los retos específicos del sector, reforzar la representación sindical y mejorar las condiciones laborales de su plantilla.

La realidad actual de las Mutuas, pertenecientes al ámbito público, pero con naturaleza jurídica privada, requiere de una negociación colectiva diferenciada que refleje sus particularidades. Desde nuestro sindicato, hemos identificado las siguientes líneas estratégicas de trabajo:

- Negociación de un Convenio Colectivo propio que responda a las necesidades reales del sector.
- Mejora de condiciones laborales, priorizando la regulación del teletrabajo y el desarrollo de una carrera profesional dotada de la partida presupuestaria necesaria para su efectiva aplicación.
- Fortalecimiento de la representación sindical para garantizar la defensa efectiva de todo el colectivo, máxime ante un panorama futuro que presagia fusiones y absorciones.
- Visibilización del sector a nivel estatal para generar reconocimiento y soluciones a sus problemáticas, fomentando el diálogo con la Administración.

TRANSPORTE SANITARIO: EL ENCAJE NECESARIO DE LAS EMERGENCIAS

Dentro del sistema sanitario, el transporte sanitario es imprescindible para el encaje con las emergencias, urgencias y transporte no asistido.

Desde la organización vamos a canalizar nuestra acción sindical de los próximos años hacia:

- Conversión a la gestión 100% pública.

- 1782 • Firma del convenio estatal como instrumento marco básico de las relaciones
- 1783 laborales. Posibilitar un amplio desarrollo a nivel autonómico.
- 1784 • Negociación de un convenio autonómico digno.
- 1785 • Garantizar la aplicación del Real Decreto 836/2012 con el reconocimiento de todos
- 1786 los ámbitos del TES y de su actuación extrahospitalaria.
- 1787 • Determinación y diferenciación de las tareas según la Orden del 1971.
- 1788 • Impulsar la jubilación anticipada por coeficientes reductores.

1789 **4.3. L'EDUCACIÓ COM A SERVEI PÚBLIC I DRET DE LA CIUTADANIA**

1790 **PER UN ENSENYAMENT PÚBLIC INCLUSIU, DE QUALITAT I EN VALENCIÀ**

1791 La Federació UGT Serveis Públics País Valencià afirma que l'educació és un dret
1792 fonamental i universal que les administracions públiques tenen l'obligació de garantir en
1793 condicions d'igualtat, sense cap mena de discriminació i amb un enfocament inclusiu que
1794 arribe a tota la població, independentment del seu origen, situació social o altres
1795 circumstàncies. Per això, correspon a les administracions educatives dur a terme una
1796 planificació i gestió que no sols complisquen amb els requisits bàsics, sinó que també
1797 impulsen de manera decidida la qualitat, l'accessibilitat i la innovació.

1798 No obstant això, el sistema educatiu del País Valencià presenta significatives mancances
1799 que dificulten aconseguir aquests objectius. Amb un PIB per càpita per davall de la mitjana
1800 nacional i els ingressos públics més baixos per habitant entre les comunitats autònomes,
1801 la regió enfronta una situació econòmica adversa que complica la gestió d'un sistema
1802 educatiu enfocat a assegurar la igualtat d'oportunitats i una veritable inclusió. És
1803 fonamental destacar que l'educació és una inversió clau per a l'avanç de qualsevol
1804 societat, exercint un paper essencial com a pilar de cohesió social i motor del
1805 desenvolupament cultural i econòmic.

1806 Per això, resulta fonamental establir un ampli Pacte Educatiu que, amb el suport social i
1807 polític, assegure l'equitat, la inclusió, la solidaritat i una aposta decidida per una escola
1808 pública de qualitat, laica, participativa i democràtica. Aquest pacte ha d'enfocar-se a
1809 fomentar la igualtat de gènere, promoure el desenvolupament sostenible, dignificar la
1810 professió docent, millorar les condicions laborals, reduir les ràtios i garantir una inversió
1811 adequada en infraestructures modernes que responguen a les necessitats actuals del
1812 sistema educatiu.

1813 PER UNA ESCOLA PÚBLICA DE FUTUR

1814 Els resultats de la Comunitat Valenciana en les proves PISA revelen la necessitat d'abordar
1815 amb urgència àrees com l'alt abandó educatiu prematur, que supera la mitjana estatal, el
1816 reduït número d'alumnat d'alt rendiment i els preocupants nivells de repetició en l'ESO.
1817 Aquestes dades evidencien la importància d'implementar polítiques educatives integrals
1818 que promoguen la millora de l'ensenyament públic mitjançant recursos adequats i un
1819 enfocament modern, capaç d'afrontar els desafiaments d'una societat en constant
1820 evolució.

1821 Dins del marc d'un ensenyament públic inclusiu i de qualitat, les nostres línies d'actuació
1822 sindical en l'ensenyament no universitari van cap a:

1823 La defensa constant del valencià com a llengua vehicular en l'ensenyament

1824 Considerem que la defensa del valencià com a llengua vehicular en el nostre sistema
1825 educatiu és imprescindible per tal assegurar la seua preservació com a identitat cultural i
1826 la igualtat d'oportunitats en la societat. Continuarem treballant per a assegurar la seua
1827 efectivitat com a llengua d'ensenyament en totes les zones, promovent una societat més
1828 inclusiva i plural.

1829 Increment de les plantilles docents

1830 L'increment del nombre de docents és essencial per a assegurar una educació de qualitat.
1831 Ampliar les plantilles possibilitaria disminuir les ràtios, proporcionar una atenció més
1832 personalitzada a l'alumnat i afavorir l'aplicació de mesures inclusives. Aquest augment ha
1833 de ser especialment rellevant en les àrees amb major complexitat educativa i en els
1834 centres amb una major diversitat, on els recursos addicionals poden generar un impacte
1835 significatiu en la qualitat de l'aprenentatge i en la disminució de les desigualtats.

1836 Reducció de l'horari lectiu del professorat

1837 Una de les claus per a millorar les condicions laborals del professorat i assegurar una
1838 atenció més personalitzada a l'alumnat és la reducció de l'horari lectiu. Proposem establir
1839 un màxim de 18 hores lectives setmanals en Educació Primària i 15 hores per al professorat
1840 de Secundària, Batxillerat i Formació Professional. Aquesta mesura permetria al
1841 professorat disposar de més temps per a preparar classes, corregir treballs i exàmens, i
1842 realitzar un seguiment més individualitzat de l'alumnat. Així mateix, la reducció de l'horari

1843 lectiu contribuiria a millorar la salut laboral del professorat, alleujant la càrrega de treball i
1844 la pressió que, amb freqüència, afecten negativament tant el seu benestar com la qualitat
1845 de la seua labor docent.

1846 **Reducció de les ràtios**

1847 La reducció de les ràtios és una de les principals propostes, ja que un menor nombre
1848 d'alumnes per aula permet una atenció més personalitzada i una millor adaptació dels
1849 continguts. En Educació Infantil, proposem ràtios de 5 alumnes en el tram de 0 a 1 any, 10
1850 en 1 a 2 anys, 15 en 2 a 3 anys i 15 en 3 a 5 anys. En Educació Primària, la ràtio seria de 15-
1851 20 alumnes per aula, mentre que en Secundària, de 20. Per a la Formació Professional
1852 Bàsica, proposem un màxim de 15 alumnes, i per als Graus Mitjà i Superior, de 20.
1853 Aquestes mesures contribuirien a un aprenentatge més efectiu i a millorar els resultats
1854 acadèmics.

1855 **Reducció de la jornada laboral a 35 hores setmanals**

1856 Aquesta reducció contribuiria a millorar les condicions laborals i la conciliació de la vida
1857 personal i professional. També permetria un millor equilibri en la distribució del treball i la
1858 reducció de l'estrès laboral, factors que tenen un impacte directe en la qualitat educativa
1859 i en la salut del professorat.

1860 **Finalització dels processos d'estabilització i seguretat per al professorat interí.**

1861 Els processos d'estabilització acordats a nivell estatal són essencials per a garantir la
1862 continuïtat i la qualitat de l'ensenyament. Per això, exigim que es complete la
1863 implementació d'aquests processos per a assegurar una major estabilitat laboral al
1864 professorat interí. En aquest línia, també reclamem un pacte d'estabilitat per als docents
1865 interins majors de 45 anys amb més de 10 anys de serveis prestats, mesura que contribuiria
1866 a reconèixer l'experiència d'aquests docents i a garantir-los una continuïtat en el sistema
1867 educatiu.

1868 **Desenvolupament d'un mapa d'EOIs, Aularis i Conservatoris Professionals**

1869 Per a assegurar l'accés a l'aprenentatge d'idiomes i a la formació artística en totes les
1870 comarques, és imprescindible crear un mapa complet i equilibrat d'Escoles Oficials
1871 d'Idiomes (EOIs), Aularis i Conservatoris Professionals. Aquesta iniciativa garantirà que tot
1872 l'alumnat, sense importar la seua ubicació geogràfica, pugui accedir a aquests recursos

1873 educatius. A més, promourà la cohesió territorial i la igualtat d'oportunitats, evitant que els
1874 estudiants de zones rurals o amb menor densitat poblacional es vegen restringits en les
1875 seues opcions de formació.

1876 **Millora de les retribucions del professorat.**

1877 Les retribucions del professorat han de ser revisades per a recuperar el poder adquisitiu
1878 perdut amb el temps i per a garantir el reconeixement de la importància de la seua labor.
1879 En aquest sentit, exigim l'equiparació salarial entre els subgrups A1 i A2, l'abonament de
1880 sexennis i triennis al professorat en pràctiques, i el pagament del complement del 100% de
1881 les prestacions per incapacitat temporal per al personal funcionari no integrat en la
1882 Seguretat Social. Aquestes mesures no sols contribuirien a dignificar la professió, sinó
1883 també a retindre talent i atraure nous docents.

1884 **Dotació de personal d'administració i serveis en els centres d'Infantil i Primària**

1885 Els centres d'Infantil i Primària han de comptar amb personal d'administració i serveis que
1886 done suport a la gestió diària i permeta al professorat enfocar-se en la seua labor
1887 educativa. L'absència d'aquests professionals obliga el personal docent a assumir tasques
1888 alienes a la seua funció, la qual cosa afecta negativament la qualitat de l'ensenyament. Per
1889 això, és essencial dotar a aquests centres dels recursos humans adequats per a assegurar
1890 una gestió eficient.

1891 **Assessorament i protecció jurídica per al professorat en situacions conflictives**

1892 El professorat ha de comptar amb l'assessorament i la protecció jurídica en aquelles
1893 situacions conflictives que es puguin produir. Les administracions educatives han
1894 d'assumir aquesta responsabilitat i han de dotar de mecanismes de suport per a garantir
1895 que els docents puguin exercir les seues funcions amb seguretat.

1896 **Actualització i millora del Decret 7/2008 sobre permisos i llicències del professorat**

1897 El Decret 7/2008, que regula els permisos i llicències del professorat, ha de ser actualitzat
1898 per a adaptar-lo a les noves necessitats del col·lectiu docent. Aquesta revisió hauria
1899 d'incloure millores en les condicions de permisos reconeguts, així com reconeixements de
1900 nous sorgits per les necessitats del dia a dia. Així mateix, és necessari assegurar que
1901 aquest decret s'aplique de manera coherent en tots els centres educatius, evitant
1902 discrepàncies en el tracte cap al personal.

1903 **Reducció de l'horari lectiu per a majors de 55 anys**

1904 La disminució de l'horari lectiu per als docents majors de 55 anys és una mesura essencial
1905 per a promoure un envelliment actiu i saludable en la professió. Aquesta reducció els
1906 permetria adaptar-se millor a les demandes físiques i emocionals de la seua labor i
1907 ajudaria a previndre l'esgotament professional que sol acumular-se després de molts anys
1908 de treball. A més, aquesta mesura constitueix un reconeixement a la trajectòria i
1909 experiència d'aquests professionals.

1910 **Polítiques preventives de seguretat en l'entorn escolar**

1911 La seguretat en els centres educatius és essencial per a assegurar un entorn
1912 d'aprenentatge adequat i tranquil. Les administracions han de proporcionar al professorat
1913 els recursos necessaris per a manejar situacions de risc i implementar polítiques
1914 preventives que afavorisquen la convivència escolar i reduïsquen els riscos per a la salut i
1915 seguretat dels docents i estudiants. Això inclou la capacitació en tècniques de resolució
1916 de conflictes, així com la presència de professionals especialitzats en situacions de risc.

1917 **Suport a la Formació Professional**

1918 La Formació Professional (FP) brinda oportunitats de formació i ocupació a milers de joves,
1919 i exerceix un paper clau en el desenvolupament econòmic i social del nostre territori. Per
1920 això, proposem augmentar els recursos destinats a adaptar l'FP a les demandes del mercat
1921 laboral, amb un enfocament decidit en l'especialització en sectors estratègics. També és
1922 necessari millorar la dotació d'equipaments i materials en els centres d'FP, així com
1923 assegurar que les ràtios siguen adequades i que el professorat reba formació contínua per
1924 a estar al dia amb els avanços tecnològics i les necessitats de cada sector.

1925 **Adaptació de les Ensenyances Artístiques Superiors a l'àmbit europeu**

1926 L'adequació de les Ensenyances Artístiques Superiors als estàndards europeus és
1927 fonamental per a facilitar la mobilitat i l'homologació dels estudis dels nostres estudiants
1928 en altres països de la Unió Europea. Aquesta adaptació ha de tenir en compte les
1929 especificitats de cada àrea i garantir que els programes i les titulacions responguen a les
1930 demandes d'un mercat laboral globalitzat i competitiu.

1931 **Equiparació horària i de condicions laborals per al professorat d'Educació de**
1932 **Persones Adultes.**

1933 El professorat d'Educació de Persones Adultes ha de gaudir de les mateixes condicions
1934 laborals que els docents dels centres de Secundària. Això implica l'equiparació de la
1935 càrrega horària i l'adaptació de les seues condicions de treball a les especificitats d'aquest
1936 àmbit educatiu, per a garantir la uniformitat en el tracte a tot el personal docent.

1937 Amb aquestes propostes, des d'UGT Serveis Públics País Valencià, ens comprometem a
1938 lluitar per una educació pública, de qualitat, inclusiva i equitativa, que responga a les
1939 necessitats de tota la societat i prepare al nostre alumnat per a afrontar els desafiaments
1940 del futur amb plenes garanties. La defensa de l'ensenyament públic mai ha de considerar-
1941 se una despesa, sinó una inversió de futur, una eina per a construir una societat més justa,
1942 democràtica i solidària.

1943 **Cursos d'homologació i perfeccionament per al professorat en plurilingüisme**

1944 L'aplicació de la Llei de Plurilingüisme exigeix una formació adequada del professorat per
1945 a afrontar els reptes d'un sistema educatiu que integra diferents llengües vehiculars.
1946 Proposem la realització de cursos d'homologació i perfeccionament per a tot el personal
1947 docent, amb l'objectiu d'adaptar-se als objectius específics de cada llengua i etapa
1948 educativa.

1949 **Incorporació de perfils professionals de suport en els centres educatius**

1950 La presència de perfils professionals com personal educador i de treball social, agents
1951 tutors i personal infermer en els centres educatius és essencial per a donar suport al
1952 professorat i les famílies en la gestió de situacions complexes. Aquests professionals
1953 poden contribuir a una millor integració de l'alumnat amb necessitats específiques, a la
1954 prevenció de conflictes i a la promoció de la salut en l'entorn escolar.

1955 **Simplificació i reducció de la burocràcia en els centres escolars**

1956 La burocràcia abusiva és una de les principals interferències per a una gestió eficient dels
1957 centres educatius. Proposem simplificar els procediments administratius i reduir la
1958 càrrega burocràtica per al professorat, permetent-los dedicar més temps a la seua tasca
1959 educativa. Aquesta mesura també contempla la implementació de sistemes digitals que
1960 faciliten la gestió de dades i milloren la comunicació entre els centres i les administracions
1961 educatives.

1962 **Defensa dels sistema sanitari de qualitat per al funcionariat**

1963 Defensar un sistema sanitari de qualitat per al funcionariat és essencial per al seu benestar
1964 i per a assegurar la seua eficiència en l'acompliment de les seues funcions. El personal
1965 funcionari ha de tindre accés a atenció integral, ràpida i de qualitat, que incloga serveis
1966 mèdics adequats, tractaments especialitzats, atenció preventiva i una infraestructura
1967 moderna. A més, el sistema ha de ser equitatiu, garantint a tots els funcionaris i
1968 funcionàries el mateix nivell d'atenció, sense importar el seu lloc de treball. Un sistema
1969 sanitari eficient no sols beneficia la salut dels docents, sinó que també millora la qualitat
1970 dels sistema educatiu. És un dret fonamental que les administracions públiques han de
1971 protegir, assegurant que els funcionaris i les funcionàries reben l'atenció que mereixen.

1972 **PER UN ENSENYAMENT CONCERTAT I PRIVAT COMPLEMENTARI DE L'EDUCACIÓ**
1973 **PÚBLICA**

1974 Com a sindicat de classe defenem els Serveis Públics de qualitat i treballem per a la millora
1975 de les condicions laborals de les persones treballadores. La complementarietat de
1976 l'educació privada concertada està justificada en la legislació i, per tant, defenem a totes i
1977 tots els professionals independentment de la modalitat de gestió dels centres, alhora que
1978 exigim el compliment de les condicions dels Concerts per part de les Titularitats .

1979 Un dels nostres objectius fonamentals de cara al futur és que les retribucions del personal
1980 siga anàloga a la del professorat de la Pública dels respectius nivells.

1981 Encara coneixent la dificultat en el plantejament d'este tema, hauríem de començar a
1982 parlar de la millora en les condicions de jubilació de les i els professionals d'atenció directa
1983 en el sector de l'Educació Concertada i Privada. Són sectors altament feminitzats i amb
1984 salaris més baixos que els del personal del Sector Públic, podent fins i tot qualificar-los en
1985 el cas de l'Educació Infantil com a precaris.

1986 Un altre àmbit de vigilància per al Sindicat ha de ser el de la Prevenció de Riscos laborals,
1987 especialment dels riscos psicosocials.

1988 **EDUCACIÓ PRIVADA CONCERTADA**

1989 **Centres d'Educació Concertada**

1990 Els temes que queden pendents en Ensenyament Concertat i pels quals continuarem
1991 lluitant a través de la Comissió de Seguiment són els següents:

- 1992 • El pagament delegat del personal del PAS (Personal d'Administració i Serveis). És
- 1993 inconcebible que les companyes i companys del PAS continuen depenent d'uns
- 1994 mòduls econòmics de funcionament dels centres que porten sense actualitzar-se
- 1995 des del 2009.
- 1996 • L'Acord de plantilles, començant per les plantilles de Formació Professional i
- 1997 d'Educació Especial.
- 1998 • L'homologació amb l'Ensenyament Públic en drets laborals; d'una banda, acostar-
- 1999 nos a la seua jornada laboral i, per un altra, aconseguir l'abonament del
- 2000 complement de formació o sexennis.
- 2001 • El Complement de tutories, a causa de l'augment cada vegada major de la càrrega
- 2002 laboral, burocràtica i de l'estrés en les tutores i tutors.
- 2003 • Desjudicialització de la paga extra d'antiguitat de 25 anys. El fet d'haver d'acudir
- 2004 sistemàticament als tribunals per a percebre-la no sols és un despropòsit sinó
- 2005 també un frau.
- 2006 • Aplicació de la disposició addicional vuitena, apartat desé, del VII Conveni de
- 2007 Concertada perquè els majors de 58 anys vegen reduïda en una hora la seua
- 2008 càrrega lectiva.

2009 **Centres Específics d'Educació Especial**

- 2010 Els objectius de treball per als pròxims anys continuen sent, en la seua majoria, les
- 2011 mateixes reivindicacions de períodes anteriors:
- 2012 • Exigir la negociació de les Plantilles. És clar i notori que els perfils de l'alumnat
- 2013 escolaritzat en estos centres han canviat i, per tant, també les necessitats
- 2014 d'atenció. És imprescindible abordar la incorporació de noves figures professionals
- 2015 i la revisió de ràtios d'alumnat i professionals en funció de les diferents tipologies
- 2016 d'aula.
- 2017 • Exigir la incorporació de la figura d'Infermeria Escolar en tots els centres concertats
- 2018 d'Educació Especial, complint amb la Llei d'Infància i Adolescència.
- 2019 • Lluitar per a la incorporació al sistema de pagament delegat del Personal
- 2020 Complementari d'Atenció directa.
- 2021 • Mentre no s'aconseguisca este objectiu, exigir a l'Administració la revisió i
- 2022 actualització del Mòdul corresponent al concepte de Gastos de Funcionament,
- 2023 congelat des de 2009. Estem parlant, en alguns casos, fins i tot de la sostenibilitat

2024 dels centres. És imprescindible que este mòdul s'adeqüe a la normativa laboral
2025 vigent pel que respecta a salaris .
2026 • El sindicat ha de ser escoltat per l'Administració i és totalment imprescindible la
2027 nostra participació en tots els espais de diàleg per a aconseguir una educació
2028 inclusiva i de qualitat.

2029 **EDUCACIÓ PRIVADA**

2030 • Els reptes als quals ens enfrontem en l'Ensenyament Privat en els pròxims quatre
2031 anys són els següents:
2032 • Aconseguir l'homologació laboral i salarial dels treballadors i treballadores de
2033 l'Ensenyament Privat amb els de l'Ensenyament Concertat. A igual treball igual
2034 salari; eixa és la nostra premissa fonamental.
2035 • Taules salarials dignes, augment d'un 5% per a 2025, un 5% per a 2026 i un tercer
2036 any de transició per a culminar l'homologació a la finalització d'este amb els salaris
2037 de l'Ensenyament Concertat.
2038 • Anticipació voluntària de l'edat de jubilació sense coeficients reductors.
2039 • Creació d'una taula de negociació autonòmica entre patronals i sindicats a l'estil
2040 del que s'establix en la disposició addicional 8a de Concertada (dins de l'àmbit de
2041 negociació del conveni col·lectiu estatal) per a negociar millores autonòmiques en
2042 complements i altres qüestions laborals.
2043 • Drets sindicals, incloent-hi la incorporació d'un acord d'alliberaments sindicals en
2044 l'Ensenyament Privat per a qüestions laborals i sindicals, amb l'objectiu d'oferir la
2045 deguda atenció als treballadors i treballadores del sector en els seus múltiples
2046 vessants (negociació col·lectiva, gestió i organització del treball per personal del
2047 mateix àmbit de l'ensenyament privat).

2048 **EDUCACIÓ INFANTIL**

2049 En l'àmbit de l'Educació Infantil, UGT Serveis Públics PV continuarà reiterant l'exigència a
2050 les patronals de la necessitat d'incrementar els salaris si volen desbloquejar el conveni
2051 col·lectiu. La negociació porta estancada tres anys. L'augment dels salaris és la principal
2052 via per al seu desbloqueig.

2053 Al seu torn, reivindicarem i lluitarem per millores socials en este sector altament feminitzat
2054 davant les amenaces de les patronals de dur a terme retallades en drets socials.

2055 **4.4. EL SISTEMA UNIVERSITARIO PÚBLICO VALENCIANO. ESENCIAL PARA**
2056 **AVANZAR**

2057 **UNIVERSIDAD Y CIENCIA SIEMPRE AL SERVICIO DE LA SOCIEDAD**

2058 UGT Servicios Públicos PV contribuye al avance del sistema universitario público
2059 valenciano (SUPV) defendiendo una universidad pública de calidad y a la vanguardia,
2060 adaptándose a las necesidades de cada momento. Las universidades públicas son
2061 imprescindibles para el futuro y el progreso, en las que se debe asegurar su
2062 democratización y el mantenimiento de la calidad de los servicios.

2063 Muchas son las leyes que han ido reformando el sistema universitario, desde la Ley
2064 Orgánica de Reforma Universitaria de 1983, y posterior Ley 6/2001, de 21 de diciembre, de
2065 Universidades, hasta la reciente Ley orgánica del sistema universitario de 2023 (LOSU). A
2066 lo largo de los años, se ha conseguido que los sindicatos tengamos un papel clave en la
2067 organización del personal docente, personal investigador, y del personal de administración
2068 y servicios, recientemente denominado, personal técnico y de gestión de administración y
2069 servicios. Las universidades del SUVP juegan un papel crucial en la generación de capital
2070 humano cualificado y en la producción de conocimiento, superando en responsabilidad a
2071 sus homólogas a nivel nacional.

2072 Tenemos el firme convencimiento de que garantizar el carácter público de la educación
2073 superior y la igualdad de oportunidades es la pieza angular en la que se sostiene el cambio
2074 del modelo productivo y que el progreso de la economía no debe estar supeditado a
2075 intereses económicos. Las universidades públicas están al servicio de la sociedad
2076 ofreciendo la máxima calidad en la docencia, la gestión y la investigación.

2077 **UNIVERSIDADES EVOLUTIVAS. CIUDADANÍA PREPARADA**

2078 La apuesta fuerte en el ámbito universitario es la interrelación entre la educación superior
2079 y el empleo. Para ello, se construyen vínculos con la sociedad a través de foros de debate
2080 como son, las mesas de diálogo social y los consejos sociales de las universidades, en los
2081 que se promueve la relación entre la universidad y el mundo laboral, siempre sin poner a la
2082 universidad al servicio de la empresa.

2083 Docencia, Gestión e Investigación y Transferencia de conocimiento. Esos son los tres
2084 pilares en los que descansa el sistema universitario. Esos son, por tanto, los objetivos en

2085 los que se han de centrar todos los esfuerzos y los recursos para mantener y progresar en
2086 la evolución de las universidades. La investigación y la transferencia de conocimiento
2087 deben impulsarse y potenciarse mediante el incremento de recursos haciendo políticas de
2088 investigación, que doten de más recursos a las universidades públicas valencianas de la
2089 misma forma que lo hace con los organismos públicos de investigación.

2090 En cuanto a la investigación, defendemos una serie de convicciones muy claras que pasan
2091 por apostar por la investigación de manera firme desde nuestras instituciones. Mas del
2092 70% de la investigación se lleva a cabo en las universidades en las que debemos
2093 defenderla de forma firme como valor necesario e imprescindible. El precariado personal
2094 de investigación altamente preparado y con grandes capacidades de liderazgo y mucho
2095 talento, tiene que tener los mismos derechos y deberes que el resto del personal.

2096 **LA FINANCIACIÓN DE LAS UNIVERSIDADES PÚBLICAS VALENCIANAS: OBJETIVO**
2097 **CLAVE**

2098 El modelo de financiación del Sistema Universitario Público Valenciano es una asignatura
2099 pendiente que nunca se termina de aprobar. Son ya más de 20 años los que llevamos
2100 renqueando con la elaboración de un nuevo modelo. Un plan de financiación que haga del
2101 sistema universitario público valenciano, una administración ágil, robusta y estable.

2102 La elaboración del reparto para las universidades públicas valencianas se ha venido
2103 haciendo con partidas que sobran de otras líneas, y de esa manera, se iba elaborando
2104 el montante necesario para cubrir las necesidades básicas, como funcionamiento y
2105 nóminas y para el resto (mejoras, subidas salariales, etc.), se improvisaba.

2106 Desde 2010, la financiación ha ido mermando del 0,91% del PIB hasta llegar al 0,7% nueve
2107 años después y, actualmente, se sitúa en torno al 0,88%. Estamos hablando de que nos
2108 encontramos peor que hace 10 años, con unas universidades públicas que,
2109 inevitablemente, y afortunadamente, han crecido. Que tienen muchos retos por delante, a
2110 las que se les exige el cumplimiento de índices de calidad, implementación de mejoras
2111 para el alumnado, mejoras para el personal, puesta en marcha de una nueva ley, sin
2112 acompañamiento financiero necesario para su adaptación.

2113 Hoy en día, hay 12 campus, con 60 centros (51 propios y 9 adscritos), con más de 128.693
2114 personas matriculadas, con 234 grados y dobles grados, 339 másteres oficiales y 139
2115 programas de doctorado. La cantidad total del presupuesto para las 5 universidades

2116 públicas valencianas es de 1515M€ en 2023. En 2010, era de 1488M€. Un incremento de
2117 un 1,8% totalmente insuficiente después de 13 años.

2118 El nuevo plan de financiación ha generado controversia entre las 5 universidades públicas.
2119 El modelo de reparto debe satisfacer las necesidades de todas y cada una de ellas, ya sean,
2120 geográficas, investigadoras, docentes, etc. Recientemente, parece que las universidades
2121 han alcanzado un consenso y en breve se dispondrá del esperado modelo, que además de
2122 regular el reparto, debe conllevar un incremento presupuestario acorde a las necesidades
2123 y a la innovación de nuestras universidades.

2124 **IMPACTO DIRECTO DE LA NUEVA LEY ORGÁNICA DEL SISTEMA UNIVERSITARIO (LOSU)**

2125 Nos encontramos actualmente en un momento de cambios importantes en lo que a
2126 normativa de todo el sistema universitario se refiere. Con la nueva ley, se aborda una
2127 reforma integral del marco jurídico del sistema universitario. La Ley Orgánica 2/2023, de 22
2128 de marzo, del Sistema Universitario, incide directamente en una nueva forma de
2129 organización de las universidades dejando en manos de las comunidades autónomas,
2130 aspectos tan importantes como la organización y estructura del personal y los objetivos a
2131 alcanzar en las retribuciones adicionales.

2132 Una ley sin acompañamiento económico. Cada comunidad autónoma, deberá adecuar los
2133 recursos para complementar la progresiva implantación de la nueva ley orgánica del
2134 sistema universitario lo que genera ya de entrada enormes desigualdades en todo el
2135 sistema universitario dejando en manos de “la buena voluntad” de universidades y
2136 comunidades autónomas y se puede caer en el desarrollo de políticas que favorezcan a las
2137 universidades privadas, como ya ha ocurrido en otras CCAA en las que la proliferación de
2138 titulaciones y universidades privadas, ha impulsado la competencia.

2139 Las universidades deben ahora adaptar sus estatutos para incorporar los cambios
2140 normativos y es por ello por lo que estamos vigilantes de que no se aprovechen los cambios
2141 normativos para hacer modificaciones que perjudiquen al personal.

2142 Se da un impulso a la igualdad de género, reflejándose en la obligación de contar con
2143 planes de igualdad y de unidades básicas de asesoramiento, coordinación y evaluación;
2144 en la inclusión de medidas de discriminación positiva en la composición de órganos de
2145 representación y de comisiones de acreditación y concursos.

2146 Las referencias a la conciliación laboral y familiar son breves, dejando demasiados
2147 aspectos, como la regulación del teletrabajo a la difícil negociación colectiva en estos
2148 temas, sin concretar.

2149 **PROPUESTAS QUE DESDE UGT UNIVERSIDAD PLANTEAMOS PARA SU NEGOCIACIÓN**

- 2150 • **Actualización del Convenio colectivo del personal laboral de las universidades**
2151 **públicas de la Comunidad Valenciana.** El pasado día 12 julio de 2023 se firmó el
2152 Convenio colectivo del personal laboral de las UUPPVV, que recoge las
2153 condiciones laborales de más de 7.000 personas, y que gracias a nuestra
2154 perseverancia ahora ya si tienen un marco regulador y retribuciones equiparadas
2155 en las 5 universidades públicas valencianas. Pero, debido al cambio de gobierno, y
2156 a la consiguiente desaparición de la Consellería de Universidades, el texto quedó
2157 sin actualizar.
- 2158 • **Abono de quinquenios y sexenios para todas las figurales laborales.** La justicia
2159 ha dado la razón al colectivo del personal laboral en diferentes sentencias de 2019
2160 y 2020, eliminando la discriminación por razón de temporalidad tanto en
2161 quinquenios como en sexenios. En relación a estos últimos, la aplicación de la
2162 Sede Electrónica de ANECA recoge las categorías correspondientes al PDI
2163 temporal permitiendo de esta forma, la solicitud de sexenios de investigación a
2164 estas figuras. Pero en la CV se están abonando únicamente al profesorado
2165 ayudante doctor, pero sin recogerse en el decreto 83/2023 de retribuciones del
2166 personal laboral y adicionales del profesorado universitario.
- 2167 • **Actualización, modificación y revisión del decreto 83/2023** que regula régimen y
2168 retribuciones del profesorado contratado laboral y retribuciones adicionales del
2169 profesorado funcionario. Este decreto necesita una revisión completa y profunda
2170 para actualizar retribuciones, acorde al texto del preacuerdo del convenio
2171 colectivo.
- 2172 • **Complemento retributivo propio de retribuciones adicionales de PDI.** Prórroga
2173 de forma indefinida de aquellas universidades que tenían implantado un
2174 complemento propio antes de 2002 de forma que se eviten las interminables
2175 prórrogas que siempre se ponen en duda año tras año. Debe implantarse un nuevo
2176 sistema retributivo para las 5 universidades públicas, que recoja el complemento
2177 propio y el complemento autonómico.

- 2178 • **Contratación de personal de investigación indefinido.** El personal de
2179 investigación de nuestras universidades está formado por personas que tienen una
2180 elevada cualificación profesional a las que se les exige que tengan el doctorado,
2181 que produzcan una elevada cantidad de artículos de investigación, pero a los que
2182 sin embargo se les tiene contratados por un sueldo que es inferior al
2183 correspondiente a la categoría de grupo A1, y cuyos contratos tienen una duración
2184 de 6 meses a un año prorrogables. Este colectivo, es el más precario del sistema
2185 universitario y necesita que exista una figura de investigador indefinido como
2186 ocurre en otros países europeos en los que se capta el talento haciendo que forme
2187 parte de las plantillas.
- 2188 • **Personal investigador en formación.** Aplicación del Estatuto del Personal
2189 Investigador en Formación (EPIF). El personal investigador en formación se
2190 encontraba desregulado hasta el momento y pedimos que se actualicen sus
2191 retribuciones de acuerdo al EPIF y se prorroguen los contratos hasta 4 o 6 años
2192 (caso de minusvalía) hasta acabar el objeto para el que se destinó la ayuda.
- 2193 • **Convocatorias de Ayudas y Proyectos de Investigación.** Nuestro sistema
2194 universitario y en gran parte recursos humanos, dependen de las convocatorias
2195 públicas. Las convocatorias deben ser transparentes, deben contemplar objeto,
2196 finalidad, destinatarios, áreas a las que van dirigidas, número de ayudas, cuantías,
2197 etc. Exigimos que se realicen con agilidad, con transparencia y que se disponga de
2198 más recursos humanos para su gestión.
- 2199 • **UNED.** Reclamamos que la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED)
2200 proporcione el acceso a través de los medios telemáticos a los materiales
2201 necesarios tanto para su ingreso como para su desarrollo formativo completo.
- 2202 • **Estatuto del PDI.** Solicitamos la aprobación de medidas para el reconocimiento
2203 social de la labor docente y para la formación de su desarrollo personal y profesional;
2204 en especial es necesario promover la aprobación del Estatuto del Personal Docente
2205 e Investigador de las Universidades Públicas Españolas que contemple mejoras
2206 reales y no sea un compendio de leyes aplicadas.
- 2207 • **Regulación de la implementación de las herramientas digitales y la inteligencia**
2208 **artificial en la gestión de las universidades públicas. Creación de una comisión**
2209 **de vigilancia en el seno de la mesa de universidades.** La transformación digital ha
2210 llegado a la gestión de las universidades públicas para quedarse y avanzar con el

2211 progreso, pero se deben regular los modelos de digitalización existentes y los futuros
2212 para proteger los derechos del personal de las universidades públicas.

2213 **4.5. LOS SERVICIOS SOCIALES: UN SECTOR PRIVADO EMERGENTE**

2214 **LOS SERVICIOS SOCIALES PÚBLICOS DE GESTIÓN PRIVADA**

2215 Desde los años 90 del pasado siglo, hemos asistido a la paulatina implantación del modelo
2216 de gestión privada de los servicios sociales de titularidad pública.

2217 La falta de capacidad económica de la Generalidad Valenciana hacía imposible, hacer
2218 frente a las nuevas demandas del Sector de los Servicios Sociales, siendo necesario
2219 ahondar en un nuevo modelo en el que la cooperación público-privada tuviera mayor
2220 presencia.

2221 De esta manera fue posible atender dicha demanda mediante la gestión privada de los
2222 servicios sociales de titularidad pública, que han venido siendo incrementados a lo largo
2223 de estas décadas.

2224 La maximización del beneficio de estas entidades, pese a ser en su mayoría,
2225 organizaciones sin ánimo de lucro, ha venido deteriorando los estándares de calidad en la
2226 prestación de dichos servicios.

2227 Desde UGT-SP, venimos demandando desde hace algunos años la necesidad de adoptar
2228 medidas legislativas que permitan la universalización de dichos servicios y la gratuidad de
2229 los mismos, y para ello es necesario una reforma integral en el sector que pivote sobre tres
2230 ejes fundamentales: la mejora de los estándares mínimos de calidad de los servicios
2231 públicos prestados en los centros, la mejora de las condiciones laborales de las personas
2232 trabajadoras y el fomento de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social.

2233 **La mejora de los estándares mínimos de calidad de los servicios públicos prestados** 2234 **en los centros.**

2235 Entre las medidas más importantes a tener en cuenta para la mejora de los estándares de
2236 calidad, proponemos.

- 2237 • Promover la reversión de los centros de titularidad pública de gestión privada a
2238 gestión directa de la Administración.

2239 • Fomentar la colaboración complementaria público-privada exclusivamente
2240 mediante fórmulas de concertación social con entidades sin ánimo de lucro, en
2241 detrimento de la contratación pública con beneficio industrial, primando de este
2242 modo la especialización técnica de la prestación de los servicios, promoviendo los
2243 cambios normativos necesarios para ello.

2244 • Dotar de seguridad jurídica al marco normativo del concierto social, mediante la
2245 aprobación de una Ley de concertación social en el ámbito de los Servicios Sociales.

2246 • Reforzar la profesionalización del sector, fomentando cambios normativos y
2247 convencionales que exijan la posesión de titulaciones para el acceso al empleo y la
2248 certificación por experiencia profesional de las mismas por parte de la
2249 administración correspondiente.

2250 • Incremento de las ratios de profesionales de los centros, promoviendo los cambios
2251 normativos oportunos.

2252 **Mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras**

2253 Es incuestionable que las condiciones laborales de las personas trabajadoras, ejercen un
2254 papel fundamental en la mejora de los estándares de calidad de los servicios prestados.

2255 Si analizamos las condiciones de trabajo en el sector, podremos observar que, por
2256 ejemplo, los salarios de las personas trabajadoras son, al menos, entorno a un 25% más
2257 bajos que los del personal del sector público, que los niveles de temporalidad están muy
2258 por encima de los recomendados por la Unión Europea, que la salud psicosocial por
2259 sobrecarga laboral está mucho más deteriorada o que los tiempos de trabajo hacen
2260 imposible la conciliación personal y profesional.

2261 De esta manera, desde UGT-SP creemos necesario avanzar en la mejora de las
2262 condiciones laborales de las personas trabajadoras del sector, mediante la adopción de
2263 las siguientes medidas:

2264 • Fomentar la financiación de salarios dignos que reduzcan la brecha existente con
2265 los salarios de los empleados públicos e incrementen la brecha con el SMI.

2266 • Reducir la contratación a tiempo parcial en el sector.

2267 • Garantizar por norma legal la subrogación de contratos en el ámbito de la fórmula
2268 del concierto social.

2269 • Instaurar el pago delegado en los Servicios Sociales.

2270 • Fomentar las evaluaciones de salud psicosocial de las personas trabajadoras, y
2271 promover estudios de sobrecarga laboral en los puestos de atención directa de los
2272 servicios sociales.

2273 • Mejorar convencionalmente los mecanismos de conciliación de la vida laboral y
2274 familiar.

2275 • Promover la creación de fondos sociales de ayuda en los convenios colectivos.

2276 **Fomento de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social**

2277 La negociación colectiva sectorial viene condicionada, más allá de las entidades, por los
2278 requisitos que la administración impone en los pliegos de adjudicación, arrastrando la
2279 capacidad de negociación en el ámbito empresarial.

2280 Es necesario pues, crear espacios sectoriales de negociación colectiva con la
2281 Administración Pública y, por otro lado, fomentar los convenios sectoriales de centros
2282 concertados de los servicios sociales.

2283 Además, se hace imprescindible la consolidación de espacios de diálogo y colaboración
2284 con las patronales del sector, así como la consolidación de la negociación colectiva
2285 mediante acuerdos interprofesionales.

2286 **UNA REORDENACIÓN INTERNA NECESARIA PARA ATENDER LAS NECESIDADES** 2287 **EMERGENTES**

2288 La principal garantía del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales la constituyen
2289 sus profesionales, que desarrollan sus funciones en los centros, servicios y programas del
2290 sistema, con lo cual garantizan la atención a la ciudadanía, favorecen la inclusión social,
2291 la autonomía y el desarrollo personal, la convivencia, la igualdad de oportunidades y la
2292 participación social; todo esto desarrollando una función promotora y preventiva,
2293 protectora y de acompañamiento, de apoyo y de rehabilitación frente a las necesidades

2294 sociales originadas por situaciones de vulnerabilidad, desprotección, desamparo,
2295 dependencia o urgencia social.

2296 El Decreto 181/2017, de 17 de noviembre, del Consell, desarrolló la acción concertada
2297 para la prestación de servicios sociales en el ámbito de la Comunitat Valenciana,
2298 modificado recientemente por el Decreto 188/2021, de 26 de noviembre, del Consell.

2299 El citado decreto engloba diferentes sectores de servicios sociales susceptibles de acción
2300 concertada, entre otros: personas mayores dependientes, diversidad funcional, salud
2301 mental, infancia y adolescencia, mujer y acción e inclusión social. Estos sectores recogen
2302 centros y servicios que presentan unas características muy diferentes y van dirigidas a
2303 colectivos con diferentes necesidades, hecho que se refleja la diversa articulación
2304 sectorial que han tenido los marcos de relaciones laborales existentes en la actualidad.

2305 El desarrollo de la acción concertada en la prestación de servicios sociales en la Comunitat
2306 Valenciana está suponiendo, no solo un proceso de aproximación en la configuración de
2307 las herramientas normativas reguladoras del concierto social, sino también un proceso
2308 paulatino de convergencia en esos diversos marcos de relaciones laborales, convergencia
2309 que se ha producido también en lo referente a la gestión de centros de titularidad de la
2310 Generalitat Valenciana mediante contrato público.

2311 Es por ello que resulta necesario que los Servicios Públicos de la UGT-PV avancen en la
2312 misma dirección atendiendo de forma integral la nueva realidad de marcos laborales de
2313 naturaleza intersectorial, con el objeto de dar una asistencia específica y defensa conjunta
2314 de los derechos laborales en el ámbito de la colaboración público privada en el Sistema
2315 Público Valenciano de Servicios Sociales.

2316 En consecuencia, es imprescindible adaptar la estructura orgánica y crear un sector de
2317 Servicios Sociales que integre la acción sindical en los ámbitos de la atención a la
2318 dependencia, la atención a las personas con discapacidad, la atención a la infancia y la
2319 adolescencia y la Acción e Intervención Social.

2320 Se trata de sectores que requieren una unidad de acción en correspondencia con la
2321 atomización legislativa que ha transformado los Servicios Sociales valencianos desde la
2322 publicación de la Ley 3/2019 de Servicios Sociales inclusivos y el desarrollo reglamentario
2323 de la misma, que ha provocado la existencia de fórmulas de gestión administrativa
2324 intersectoriales, como es el caso de las convocatorias generales de concertación social

2325 de plazas, así como la creación de mesas de diálogo social específicas que aúnan los
2326 sectores en cuestión.

2327 Así mismo, la negociación colectiva se encuentra actualmente en un proceso de
2328 atomización similar; la publicación en 2023 de los Acuerdos Interprofesionales de mejora
2329 de las condiciones laborales de las personas trabajadoras del servicio Público Valenciano
2330 de Servicios Sociales en los ámbitos de la acción concertada y la contratación pública son
2331 un punto de inflexión en este sentido, ya que establecen una estructura de negociación
2332 colectiva que integra las unidades de negociación de los convenios sectoriales de
2333 dependencia, discapacidad, Familia juventud e Infancia y Acción e Intervención Social.

2334 **SOCIOSANITARIO Y DEPENDENCIA, UN SECTOR VITAL EN CRECIMIENTO**

2335 La actividad del Sector Sociosanitario y Dependencia ha experimentado un crecimiento de
2336 un 200 por ciento en los últimos tres años. La situación de los distintos convenios
2337 colectivos, los procesos electorales, las acciones reivindicativas y, en general, los
2338 crecientes problemas en los centros están provocando que el sector sociosanitario esté
2339 llevando adelante situaciones que hace unos años eran impredecibles y que están
2340 poniendo en jaque un sector que es vital para la ciudadanía pero que arrastra déficits
2341 importantes en cuanto a derechos de sus trabajadoras y trabajadores. Se trata, además,
2342 de un sector muy feminizado. Los principales focos de conflicto en este sector son los
2343 siguientes.

- 2344 • **Convenio bloqueado.** El convenio que regula los centros y servicios de titularidad
2345 pública y gestión privada está bloqueado por parte de la administración. UGT
2346 Serveis Públics está haciendo frente a esta situación con diferentes
2347 movilizaciones y con una convocatoria de huelga. El objetivo es que la
2348 administración publique los contratos de los centros de titularidad pública. En el
2349 ámbito de la acción concertada se está percibiendo la equiparación salarial, pero
2350 nuestro objetivo es llegar al pago delegado en 2026, es decir, que los trabajadores
2351 y trabajadoras de este sector perciban sus salarios directamente de la Conselleria
2352 de Servicios Sociales.
- 2353 • **Un documento no ajustado a la realidad.** El articulado del convenio de centros
2354 de titularidad y gestión privada posee serias carencias. No se corresponde con la
2355 realidad. Por ello, a través de nuestra plataforma de negociación, vamos a
2356 impulsar un cambio en su articulado para adecuarlo a las necesidades actuales

2357 del sector. En este tiempo se han convocado concentraciones en los centros de
2358 las tres provincias para movilizar al personal y conseguir mejoras en el convenio,
2359 entre ellas, el avance salarial y la reducción de la jornada anual.

2360 • **Abordar la salud mental.** Tenemos pendiente abordar la negociación del
2361 convenio de centros de enfermedad mental de titularidad privada. UGT Serveis
2362 Públics estudia la posibilidad de forzar un cambio en el mismo a través de las
2363 denuncias a la Inspección de Trabajo y de las demandas individualizadas
2364 interpuestas en las que se pone de manifiesto las precarias condiciones laborales
2365 de estos centros.

2366 **LOS CENTROS ESPECIALES DE EMPLEO: EL TRÁNSITO HACIA EL EMPLEO ORDINARIO** 2367 **DE LAS PERSONAS CON DISCAPACIDAD**

2368 Aun cuando los Centros Especiales de Empleo no forman parte del Sistema de Servicios
2369 Sociales Valenciano, al tratarse de empleo protegido desempeñado por personas con
2370 discapacidad, se le aplica el mismo Convenio colectivo Laboral que a los Centros y
2371 Servicios de Atención a Personas con Discapacidad.

2372 Desde UGT Serveis Públics PV prestamos una labor de vigilancia y de exigencia del
2373 cumplimiento de la normativa del empleo protegido de las trabajadoras y trabajadores con
2374 diversidad funcional en los Centros Especiales de Empleo.

2375 Los Centros Especiales de Empleo son empresas cuya finalidad es proporcionar a las
2376 personas trabajadoras con discapacidad la posibilidad de realizar un trabajo remunerado
2377 y productivo, adecuado a sus características personales y que, a su vez, facilite la
2378 integración de éstas en el mercado ordinario de trabajo. Éstos **deben contar en sus plantillas**
2379 **con, al menos, un 70% de empleados con alguna discapacidad reconocida en un grado igual o**
2380 **superior al 33%.**

2381 En estos próximos cuatro años nuestra acción sindical se centrará en la labor fundamental
2382 de hacer cumplir el VIII Convenio Colectivo Laboral de Centros, Entidades y Servicios de
2383 Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana, convenio de
2384 aplicación en el sector y, en concreto, en la vigilancia y denuncia de los aspectos que más
2385 reclamaciones y quejas generan por parte de nuestras delegadas y delegados y de nuestra
2386 afiliación, como son, entre otros:

2387 • La cesión ilegal de trabajadores y trabajadoras.

- 2388 • La exigencia de altos niveles de productividad.
- 2389 • La falta de adaptación de los puestos de trabajo.
- 2390 • La inobservancia del objetivo original y principal de los CEE “Acompañamiento
- 2391 y apoyo de las personas con discapacidad en el tránsito hacia la integración
- 2392 total en el mercado laboral”
- 2393 • La ausencia de ajustes personales y sociales.
- 2394 • Los problemas en las subrogaciones por entes públicos.
- 2395 • Los excesos de jornada.
- 2396 • Las malas condiciones de las instalaciones (sobre todo elevadas temperaturas
- 2397 en verano y muy bajas temperaturas en invierno).
- 2398 • Y la falta de trabajo en el ámbito de la prevención de riesgos laborales y
- 2399 psicosociales.

2400 Somos conocedores de encontrarnos en un sector muy sensible y creemos que es
 2401 imprescindible que los CEE cumplan con sus obligaciones legales, más teniendo en
 2402 cuenta el carácter de empleo protegido de este colectivo, sus especiales condiciones y las
 2403 subvenciones y ayudas que reciben de fondos públicos.

2404 **4.6. UNA ADMINISTRACIÓN LOCAL CON MEJORES SERVICIOS, MÁS**

2405 **FINANCIACIÓN Y CONDICIONES DE TRABAJO DIGNAS**

2406 **ADMINISTRACIONES LOCALES PARA LAS PERSONAS**

2407 Las administraciones locales, por su carácter de administración más próxima a la
 2408 ciudadanía, son claves para nuestra organización por el servicio público que ofrecen. Esto,
 2409 se ha puesto de manifiesto en los momentos de especial dificultad como hemos podido
 2410 constatar en la catástrofe natural ocurrida el pasado día 29 de octubre en el que una DANA
 2411 arrasó nuestra Comunitat.

2412 En las terribles situaciones provocadas por la DANA y en los momentos tan difíciles vividos
 2413 por la ciudadanía, las empleadas y empleados de las administraciones locales se han
 2414 puesto las botas de agua y se han arremangado para participar en las tareas de limpieza,
 2415 eliminando el lodo de los municipios y ayudando a las personas afectadas desde todos los
 2416 ámbitos.

2417 Esto nos hace continuar exigiendo la derogación de la reforma de la Administración Local
2418 impuesta por el Partido Popular en el 2013 a través de la Ley de Racionalización y
2419 Sostenibilidad de la Administración Local que perseguía unos objetivos centralizadores de
2420 la administración local. El actual gobierno de España debería derogarla o reformar su
2421 contenido pues la DANA ha evidenciado que no se ajusta a la prestación efectiva de
2422 servicios que necesitan los vecinos y vecinas.

2423 En consecuencia, desde UGT Servicios Públicos seguiremos incidiendo en una necesaria
2424 revisión de la distribución del gasto público en su favor (una participación en los ingresos
2425 estatales del 25%, que supere el actual 13%). En este sentido, es preciso reconocer que
2426 una verdadera autonomía local sólo es posible si, entre otras medidas, se resuelven los
2427 problemas financieros de los gobiernos locales.

2428 **MÁS FINANCIACIÓN PARA LAS ADMINISTRACIONES LOCALES VALENCIANAS**

2429 Los ayuntamientos, como prestadores de servicios públicos esenciales desde la
2430 proximidad, requieren de una financiación estable que garantice la cobertura de las
2431 necesidades básicas de la ciudadanía en el marco de sus competencias y aquellas que les
2432 requieran o demanden sus habitantes.

2433 Por ello, desde los Servicios Públicos de UGT reivindicamos para los ayuntamientos un
2434 espacio fiscal propio, con impuestos tanto propios como compartidos, que permita a los
2435 gobiernos locales ejercer su autonomía y corresponsabilidad fiscal, la revisión de los
2436 actuales tributos locales, la **eficiencia de sus objetivos en coordinación con la fiscalidad de**
2437 **las comunidades autónomas y una nueva legislación que les permita participar de impuestos**
2438 **como el IVA o el IRPF.**

2439 Es además necesario que las entidades locales tengan **derecho a acceder al endeudamiento**
2440 **como instrumento complementario para la financiación de sus necesidades de inversión,**
2441 **siempre que mantengan su deuda local en un nivel inferior al establecido por la legislación y,**
2442 sobre todo, siempre que estén en superávit en términos de estabilidad como viene
2443 sucediendo en la mayoría de ellas. Acciones todas ellas que ayudarían a superar las
2444 restricciones en inversión en cualquier otro tipo de gasto **que se necesite.**

2445 En definitiva, reivindicamos junto a los ayuntamientos valencianos un sistema de
2446 financiación local que no se quede al margen de la reforma del modelo de financiación

2447 autonómico, sino que se aborde juntamente con éste en el marco de una reforma global
2448 de la financiación del sector público.

2449 **UN NUEVO MARCO NORMATIVO QUE IMPULSE LA NEGOCIACIÓN**

2450 Esta nueva descentralización del modelo financiero también debe tener su derivación con
2451 respecto al marco normativo de las empleadas y empleados públicos de la Administración
2452 Local. La Mesa de las Administraciones Locales Valencianas debe ser el instrumento para
2453 avanzar en el marco de una legislación bifronte, donde las condiciones se negociaban sin
2454 presencia de la representación del personal de los ayuntamientos.

2455 Debemos potenciar la negociación colectiva en cada ente local y en el ámbito
2456 supramunicipal con la recién constituida Mesa Autonómica de las Administraciones
2457 Locales Valencianas, que junto con la presencia de la Federación Valenciana de
2458 Municipios y Provincias y también de la Generalitat, debería dar una mayor cobertura al
2459 compromiso de los ayuntamientos en el marco de su autonomía, sobre todo, donde la
2460 negociación colectiva no es posible o genera serias dificultades.

- 2461 • Es precisamente en el marco de la negociación colectiva en el ámbito de la
2462 administración local donde debemos seguir reivindicando las mejoras en las
2463 condiciones de empleo y retributivas, proponiendo en nuestras plataformas:
- 2464 • La consolidación del empleo como garantía de calidad en la prestación del servicio
2465 público, rechazando situaciones pasadas que nos llevaron a las altas tasas de
2466 precariedad, y fiscalizando las ofertas de empleo.
- 2467 • El impulso de la promoción y movilidad interadministrativa a semejanza de
2468 colectivos como el de policía y bomberos, generando motivación en la mejora de
2469 las condiciones de empleo y en la calidad de los servicios prestados.
- 2470 • La continuidad en la negociación de incrementos retributivos en el marco del
2471 estado con el objetivo de recuperar poder adquisitivo perdido, así como la
2472 integridad de las pagas extraordinarias.
- 2473 • Un modelo de carrera profesional lo más homogéneo posible en todas las
2474 administraciones locales, pactando un modelo común en el marco de la Mesa
2475 General de las Administraciones locales.
- 2476 • Una formación de calidad relacionada con el modelo de carrera profesional y las
2477 nuevas necesidades y servicios prestados, y adecuarla al decreto de

2478 cualificaciones profesionales para poder seguir desarrollando la carrera
2479 profesional y la promoción interna.

2480 • La elaboración y aplicación de los Planes de Igualdad intransigiendo con las
2481 corporaciones que no lo tengan y denunciándolo, si es necesario, a la autoridad
2482 laboral.

2483 • La derogación del artículo 94 de la Ley de Bases de Régimen Local y de toda la
2484 legislación que impide la aplicación del TREBEP y sus leyes de desarrollo.

2485 • La educación y homogenización de los permisos y licencias, integrando su
2486 jurisprudencia como norma, y negociar en el marco de la Mesa General de las
2487 Administraciones Locales Valencianas una aplicación directa de los decretos
2488 autonómicos y las adecuaciones de la legislación estatal.

2489 • El derecho a la jubilación parcial de la empleadas y empleados públicos locales,
2490 adecuándola a los colectivos especiales, e instar la derogación de la reforma de
2491 pensiones del Partido Popular del 2013 con el fin de posibilitarla con las mismas
2492 condiciones que el resto de cotizantes de la Seguridad Social.

2493 • La aplicación de la jubilación anticipada por coeficientes reductores para
2494 determinados colectivos como los podadores trepa del palmeral, etc., cuando
2495 concurren los requisitos previstos legalmente, como se aplica para policía y
2496 personal de extinción de incendios.

2497 Si queremos avanzar en determinadas materias como la movilidad interadministrativa,
2498 debemos reivindicar una mayor coordinación entre las administraciones en materia de
2499 función pública como son: el empleo y acceso, la formación, las políticas salariales, los
2500 derechos de conciliación de la vida profesional con la familiar y personal o la carrera
2501 profesional debiendo ser similares o con posibilidades de permeabilidad entre ellas, y lo
2502 llevaremos a negociación en el marco de la Mesa General de Administración Local.

2503 **SERVICIOS DE EMERGENCIAS. FUNCIONES Y COORDINACIÓN**

2504 El cambio climático está generando nuevas necesidades en materia de emergencias que
2505 no solamente requiere de la regulación por separado de las actividades de prevención,
2506 protección, salvamento y extinción de los colectivos que trabajan en ellas, sino que precisa
2507 de una visión en conjunto.

2508 La reciente DANA ha puesto de manifiesto la necesidad de normas que desarrollen la
2509 colaboración entre diferentes servicios de emergencias tanto en la prevención de
2510 situaciones de riesgo como en la posterior reconstrucción.

2511 Son muchos los colectivos implicados en las emergencias. No solo están los Servicios de
2512 Prevención, Extinción de Incendios y Salvamento (SPEIS) de las administraciones, hay más
2513 colectivos que en su conjunto necesitan de regulación en la complementariedad,
2514 colaboración y coordinación. En el marco de la Comunitat Valenciana urge diseñar un
2515 sistema de gestión de emergencias complementario basado en la colaboración y
2516 coordinación de todos los agentes implicados para velar por las actuaciones coordinadas
2517 de las emergencias y el mantenimiento de nuestra masa forestal.

2518 La Ley 7/2011 de la Generalitat, de los Servicios de Prevención, Extinción de Incendios y
2519 Salvamento de la Comunitat Valenciana no solo regula el concepto y las competencias de
2520 los SPEIS de las administraciones, sino que implica y afecta a los servicios de emergencias
2521 de las empresas. Los SPEIS, ejercen las funciones de prevención para evitar o disminuir el
2522 riesgo de incendios u otros accidentes mediante la inspección del cumplimiento de la
2523 normativa en vigor.

2524 La DANA ha puesto de relieve que la legislación solo prevé que los servicios de prevención
2525 informen de la normativa específica en lugares de elevado riesgo, pero no contempla los
2526 riesgos de grandes catástrofes en una comunidad con una situación geográfica proclive a
2527 complicaciones meteorológicas que son cada vez más frecuentes por el cambio climático.

2528 Reivindicamos la creación de un cuerpo único de emergencias en el que la base sea los
2529 actuales SPEIS y cuya actividad está basada en 3 pilares básicos como son la prevención,
2530 la protección civil, la intervención y logística pero que adolece de coordinación de todos
2531 los colectivos implicados en las emergencias.

2532 Desde UGT Servicios Públicos PV exigiremos:

- 2533 • Que se cuente con todos los colectivos afectados por la seguridad y emergencias
2534 en el marco de la Ley de Protección Civil de la Comunitat Valenciana
- 2535 • La elaboración de los distintos mapas de riesgos y la planificación de las acciones
2536 de prevención
- 2537 • El fomento de la autoprotección y la atención a través del 112 instando a su
2538 reversión

- 2539 • La intervención en emergencias y en las post emergencias
- 2540 • La adecuada formación que mejorará la calidad de los servicios prestados y pondrá
- 2541 en valor el trabajo desarrollado por los profesionales y, por ende, la mejora de sus
- 2542 condiciones de trabajo
- 2543 • La creación de una mesa de negociación en el marco de la GVA y Consorcios para
- 2544 homogenizar las condiciones laborales de los SPEIS, los modelos de carrera
- 2545 profesional, los de acceso y promoción, la formación, los planes de igualdad etc.,
- 2546 con el objetivo de crear un Cuerpo Único de Emergencias

2547 **UN NUEVO MODELO DE SEGURIDAD PÚBLICA LOCAL. NUEVOS RETOS**

2548 La seguridad es junto a la sanidad, educación y los servicios sociales, uno de los pilares
 2549 esenciales del estado de bienestar. Por ello, nuestra apuesta sigue siendo que el modelo
 2550 de seguridad publica converja con las necesidades de la ciudadanía y busque soluciones
 2551 integradoras a los nuevos retos de una sociedad cada vez más diversa.

2552 El modelo policial está relacionado y recogido en la Ley 17/2017 de 13 de diciembre, de
 2553 Coordinación de Policías Locales de la Comunidad Valenciana, y establece el diseño de
 2554 políticas comunes de seguridad que potencien el apoyo y la colaboración policial, el
 2555 fomento de la prevención, el análisis de actuaciones y la planificación conjunta de
 2556 objetivos.

2557 Nuestro objetivo prioritario es el desarrollo de la Ley de Coordinación que debe potenciar
 2558 las unidades que afectan de forma diaria al tejido social de nuestras ciudades y pueblos
 2559 dotándolas de más herramientas tanto en la prevención como en la intervención de delitos.
 2560 El trabajo policial requiere cambios para modernizarlo y adecuarlo a las necesidades
 2561 actuales con mejor preparación y medios a su disposición que harán que el servicio se
 2562 realice conforme a las necesidades que demanda la sociedad valenciana.

2563 La mediación policial, también destacada en la Ley de Coordinación, está ganando
 2564 relevancia en la resolución de conflictos privados. Sin embargo, es fundamental ampliar la
 2565 creación de estas unidades para responder a las demandas crecientes de la ciudadanía.

2566 Es importante el desarrollo de la escala facultativa introducida por la ley y que ofrece una
 2567 oportunidad única para modernizar los cuerpos de policía Local, incorporando
 2568 profesionales especializados que refuercen las tareas de apoyo y cobertura en áreas clave,
 2569 como personal experto en criminología, en derecho, en mediación, etc.

2570 **Reivindicamos :**

- 2571 • **Revisión de los acuerdos laborales** incorporando mejoras salariales que reflejen las
- 2572 responsabilidades y el riesgo inherente al trabajo policial.
- 2573 • **Estabilidad laboral** defendiendo la consolidación de plazas para reducir la
- 2574 precariedad laboral, cubriendo las vacantes mediante procesos de oposición y
- 2575 concurso.
- 2576 • Implementación de turnos que permitan una mejor conciliación de la vida
- 2577 profesional y personal, evitando sobrecarga laboral y asegurando periodos
- 2578 adecuados de descanso.
- 2579 • Prevención de riesgos psicosociales realizando un estudio integral autonómico y
- 2580 elaborar en plan de acción con personal experto y elaboración de protocolos de
- 2581 atención psicológica ante situaciones traumáticas.
- 2582 • Creación de un programa de prevención del suicidio con detección temprana,
- 2583 apoyo confidencial y campañas de sensibilización.
- 2584 • Mejora de los equipos de protección individual (EPIs) asegurando que todo el
- 2585 personal tenga acceso al material así como la renovación y mantenimiento
- 2586 adecuado de vehículos, sistemas de comunicación y armamento ofreciendo así
- 2587 mayor seguridad.
- 2588 • Actualización y ampliación en la oferta formativa en violencia de género, primeros
- 2589 auxilios y defensa personal
- 2590 • Impulso de la promoción interna facilitando procedimientos ágiles y equitativos
- 2591 basados en la carrera profesional e incrementar las plantillas para un mejor
- 2592 servicio fomentando la colaboración operativa con policía nacional y guardia civil
- 2593 en sus respectivas competencias.
- 2594 • Incentivación y reconocimiento para el personal que se especialice en áreas clave
- 2595 como seguridad vial, mediación o atención a colectivos vulnerables y valorar la
- 2596 experiencia y la formación.
- 2597 • Proponemos la campaña « Un agente, una bodycam », proporcionando cámaras
- 2598 corporales al personal e incluir dispositivos de autodefensa homologados
- 2599 • Eliminación de patrullas unipersonales exigiendo que sean al menos dos personas
- 2600 • Fomento de la cooperación entre policía local de diferentes localidades con
- 2601 protocolos y redes de comunicación fomentando la mancomunidad.

2602 LOS SERVICIOS SOCIALES DE BASE: GESTIÓN COMPARTIDA

2603 La ambiciosa Ley 3/2019, de servicios sociales inclusivos, estableció un nuevo marco de
2604 relaciones entre la administración autonómica y la administración local. El Decreto
2605 38/2020 mediante los “Contratos Programa”, establece un sistema de responsabilidad
2606 financiera compartida para la gestión directa de los servicios sociales. Su implantación y
2607 desarrollo ha sido complicado debido al principio de “autonomía local” y por tanto el
2608 desigual desarrollo en cada uno de los entes locales, incluyendo módulos de financiación
2609 insuficientes por parte de la GVA, que suponen que dos personas realizando el mismo
2610 trabajo, cobren diferente, ya que la entidad local no está obligada a complementar más de
2611 lo que recibe en la financiación autonómica.

2612 En 2024 nos hemos encontrado con el retraso y desinformación desde la GVA hacia las
2613 entidades locales en cuanto a la formalización y continuidad en el año 2025 de los
2614 contratos programa. Ello ha hecho que se pusieran en peligro puestos de trabajo que
2615 hemos conseguido salvar gracias al ingente trabajo de nuestras delegadas y delegados en
2616 las mesas negociadoras y consiguiendo la consolidación e inclusión en las Relaciones de
2617 los puestos de trabajo del personal de servicios sociales de la administración local, en el
2618 ámbito de las Leyes 3/2019 y 20/21.

2619 Pero en el año 2025 se ha abierto un nuevo frente, ya que la Ley de simplificación
2620 administrativa ha modificado la Ley de servicios sociales inclusivos, eliminando la garantía
2621 de la prestación mediante gestión directa de determinados servicios de atención primaria.
2622 Nuestra normativa básica estatal (TREBEP), establece la reserva de funciones a favor del
2623 funcionariado, y la Ley reguladora de las Bases del Régimen Local determina que
2624 exclusivamente es el personal funcionario de carrera al servicio de la administración local
2625 quien deben ejercer las funciones que impliquen la participación directa o indirecta en el
2626 ejercicio de las potestades públicas o en la salvaguardia de los intereses generales.

2627 Todo eso es incompatible con la gestión de los servicios sociales por la iniciativa privada
2628 en todo lo que compete a la protección de derechos fundamentales de colectivos
2629 vulnerables, infancia y personas dependientes.

2630 Reivindicamos:

- 2631 • Homogeneización de retribuciones y clasificación profesional del personal sujeto
- 2632 a contratos programa de servicios sociales.

- 2633 • Continuidad en la participación en Comisiones Mixtas de Seguimiento y Control de
2634 los contratos programa, al objeto de la supervisión de los mismos.
- 2635 • Incorporación de puestos de profesionales de los servicios de atención primaria
2636 como personal funcionario en las RPTs de las entidades locales.

2637 Establecimiento del concurso oposición como forma de acceso a estas plazas según lo
2638 dispuesto en la DT 6ª de la Ley de Servicios Sociales Inclusivos.

2639 **ENTIDADES PÚBLICAS EMPRESARIALES EN LAS ADMINISTRACIONES LOCALES**

2640 La gestión de servicios de la administración local a través de las entidades públicas
2641 empresariales (EPE) ha resultado ser muy eficiente en los servicios de competencia
2642 municipal actuales. Después de las elecciones municipales de 2023, ha experimentado un
2643 parón puesto que los actuales gobiernos municipales no la contemplan

2644 La gestión de servicios por parte de las EPEs conlleva nuevos retos y problemas en las
2645 relaciones laborales al ser gestoras de una actividad multiservicios. Es más, resulta muy
2646 difícil ejecutar políticas de personal en estas entidades en relación con el acceso al empleo
2647 y la promoción pues se genera un conflicto normativo al tener que encajar algunos de los
2648 convenios colectivos aplicables con los principios de igualdad mérito, capacidad y
2649 publicidad.

2650 Por todo ello, desde UGT Servicios Públicos PV debemos trabajar en la unificación de las
2651 condiciones de trabajo y los derechos laborales del personal de las EPEs. Creemos que,
2652 propiciar un Acuerdo Marco en la Mesa General de las Administraciones Locales
2653 Valencianas, mejoraría y unificaría conceptos como la jornada de trabajo, los permisos, la
2654 seguridad y salud, la contratación y promoción etc., y luego en cada EPE en el marco de su
2655 o sus Convenios Colectivos aplicables en cada actividad tendrá funcionalidades y
2656 categorías distintas, pero todas estarán administradas y coordinadas bajo los mismos
2657 derechos laborales.

2658 **UNOS SERVICIOS PÚBLICOS DE GESTIÓN PRIVADA COMPLEMENTARIOS Y DE**
2659 **CALIDAD**

2660 Los servicios públicos se prestan cada vez más bajo distintas modalidades en relación con
2661 la gestión y la titularidad de los mismos. Estos servicios prestados desde la actividad
2662 privada también resultan esenciales para el conjunto de la ciudadanía.

2663 Durante los últimos 45 años de vida democrática en nuestros ayuntamientos la gestión de
2664 servicios de titularidad pública prestados desde las actividades privadas ha crecido
2665 enormemente, pues hemos pasado de dotarnos de servicios básicos como la educación
2666 la sanidad, la seguridad, etc., a tener que potenciar servicios necesarios en una cultura
2667 verde y circular como la jardinería, la limpieza, el reciclaje, el alcantarillado, etc., que han
2668 traído mucho volumen de empleo, y nuevos colectivos a nuestra federación.

2669 Esto nos ha llevado a exigir una contratación pública socialmente responsable,
2670 transparente, con una mayor participación sindical que sea respetuosa con las
2671 condiciones establecidas en los convenios de aplicación y sobre todo garantista en la
2672 estabilidad del empleo.

2673 Pero la negociación colectiva es el referente primordial para las trabajadoras y los
2674 trabajadores de los sectores privados de la Federación, a los cuales se les debe
2675 proporcionar acuerdos y convenios que garanticen sus derechos, sus condiciones
2676 laborales y sus salarios, construyendo un modelo de relaciones laborales homogéneo y
2677 solidario, insistiendo en, al menos, las siguientes cuestiones fundamentales:

- 2678 • Garantizar que, en los pliegos las concesiones públicas se recojan todos los
2679 aspectos sociales y costes laborales que deriven de los convenios colectivos de
2680 aplicación, de tal manera que las ofertas se realicen atendiendo a dichas
2681 circunstancias y que existan cláusulas de actualización de precios tomando
2682 también como índice y referente los incrementos pactados en el sector público o
2683 el del marco económico del Convenio Colectivo.
- 2684 • Exigir un porcentaje de estabilidad de empleo, para que la precariedad o
2685 subcontratación no supere el 8% del total.
- 2686 • Negociar planes de igualdad adaptados a las concesiones, rechazando los de
2687 grupo que no se ajustan a la actividad o situación real de la concesión y evitar
2688 “cubrir el expediente” con planes de mínimos para poder concurrir a las ofertas.

2689 Además es necesario para poder mejorar nuestra acción sindical que, a través de la
2690 Federación Estatal, se inste a la modificación de la Ley de Contratos del Sector Público en
2691 los siguientes aspectos :

- 2692 • Legitimidad sindical para estar presente y elevar consultas en los órganos
2693 reguladores de la contratación pública existentes en las administraciones.

- 2694 • Homogeneizar sus contenidos de tal manera que, siempre que se mencione el
2695 convenio colectivo de aplicación, se esté refiriendo al sectorial correspondiente y
2696 al de concesión en caso de existir.
- 2697 • Aclarar la situación laboral (subrogación) de las empleadas y empleados que
2698 desarrollan el servicio cuando la administración pública decide revertir o rescatar
2699 la concesión para desarrollarla directamente, declarándoles personal fijo en el
2700 servicio rescatado.
- 2701 • Impedir discriminaciones laborales cuando las trabajadoras y trabajadores se vean
2702 afectados por la división en lotes en las concesiones públicas.

2703 **Negociaciones de convenio en todas las empresas del sector**

2704 Todas las empresas del sector deben tener un convenio colectivo que garantice
2705 condiciones laborales justas y homogéneas con la naturaleza de la actividad. La existencia
2706 de convenios colectivos es fundamental para evitar desigualdades entre trabajadores que
2707 desempeñan funciones similares bajo regímenes contractuales distintos.

2708 Con la negociación colectiva conseguiremos regular los aspectos clave como jornadas,
2709 retribuciones, condiciones de salud y seguridad laboral, conciliación de la vida personal y
2710 profesional, y otros derechos laborales esenciales.

2711 Así, una vez firmado y aprobado el nuevo Convenio Colectivo General del Sector de
2712 Saneamiento Público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de
2713 residuos, limpieza y conservación de alcantarillado, nuestra principal labor es hacer un
2714 seguimiento del cumplimiento del mismo.

2715 En el ámbito del Convenio Estatal de Jardinería, la negociación de su convenio comienza
2716 en el año 2025. Los objetivos, entre otros, han de ser: la recuperación del poder adquisitivo,
2717 la reducción de la jornada, la jubilación parcial con contrato relevo, así como el incremento
2718 de las condiciones sociales.

2719 Por todo ello, debemos negociar en los convenios colectivos temas tales como:

- 2720 • La recuperación del poder adquisitivo perdido.
- 2721 • Jornada. En la mayoría de las empresas del sector los sábados son días laborables.
2722 Por lo tanto, se plantea su inclusión expresa en la negociación del convenio para

2723 regular su tratamiento en términos de jornada, retribución y descanso
2724 compensatorio.

2725 • Reducción de la jornada laboral a 35 horas semanales, con el objetivo de mejorar y
2726 favorecer un mayor equilibrio entre la vida personal y profesional.

2727 • La jubilación parcial con contrato de relevo como un mecanismo clave para
2728 garantizar una transición laboral progresiva, al mismo tiempo que se generan
2729 oportunidades de empleo para nuevas incorporaciones. El contrato de relevo es
2730 una herramienta que favorece la transferencia de conocimientos y experiencia de
2731 los trabajadores hacia los empleados nuevos, promoviendo una integración más
2732 eficiente de las nuevas generaciones en el sector.

2733 • La mejora de las condiciones sociales del convenio y actualización de la tipología
2734 de los contratos laborales adecuándolos a las circunstancias propias del sector y
2735 la legislación vigente.

2736 • Incrementos salariales por encima del salario mínimo interprofesional (SMI).
2737 Debemos acometer, como medida necesaria para garantizar una retribución justa
2738 y adecuada a la realidad económica actual, incrementos salariales por encima del
2739 SMI. La aplicación de la cláusula de Cobertura de Vacíos que incrementa
2740 automáticamente a un 5% por encima del SMI de cada momento el salario mínimo
2741 a percibir por cualquier categoría laboral del sector es, como mínimo, factor
2742 exigible.

2743 Nuestros objetivos son implementar estas mejoras de forma progresiva y efectiva,
2744 garantizar el bienestar del personal, así como la sostenibilidad del sector.

2745 **4.7. CULMINAR LO ACORDADO Y ABRIR NUEVAS NEGOCIACIONES EN LA** 2746 **ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO**

2747 **NUEVO IMPULSO A LA LEY DE FUNCIÓN PÚBLICA EN LA AGE**

2748 Uno de los objetivos históricos y prioritarios del Sector es la Ley de Función Pública de la
2749 Administración del Estado.

2750 En ese sentido el 1 de marzo de 2023 UGT alcanzamos un Acuerdo para impulsar la
2751 tramitación Parlamentaria del texto que negociamos. La posterior disolución de las Cortes
2752 Generales, por la convocatoria anticipada de elecciones, conllevó la decaída del Proyecto
2753 de Ley.

2754 Dicho Proyecto de Ley de Función Pública fue parcialmente recuperado con la
2755 promulgación y posterior convalidación el 10 de enero del RDL 6/2023 de 19 de diciembre.
2756 Las medidas legislativas que afectan a Función Pública son las relativas a la planificación
2757 estratégica de los recursos humanos, el acceso al empleo público y la evaluación del
2758 desempeño y la carrera profesional.

2759 Por otro lado, el 26 de julio de 2024 se publicó el Proyecto de Ley de la Función Pública de
2760 la Administración del Estado, que viene a sustituir, complementando el RD-Ley 6/2023, al
2761 que decayó el pasado año.

2762 Tendremos que estar atentos al trámite parlamentario de ambos Proyectos, a su
2763 refundición y a su posterior desarrollo reglamentario.

2764 **SEGUIMOS REVINDICANDO EN LAS MESAS GENERALES DE NEGOCIACIÓN DE LA AGE**

- 2765 • La implantación democrática de la CARRERA HORIZONTAL a todos los colectivos
2766 en desarrollo de R.D. Ley 6/2023
- 2767 • Un incremento retributivo para el trienio 2025 - 27 acorde a la marcha de la
2768 Economía, que dé continuidad al Acuerdo Marco para una Administración del Siglo
2769 XXI.
- 2770 • La recuperación de las pagas extras al 100% para el Personal Funcionario, la
2771 homologación del Personal Laboral y la dignificación de la cuantía de los trienios.
- 2772 • Reducción de Jornada a 35 horas con el objetivo de conseguir la semana de 32
2773 horas. Regulación del Teletrabajo.
- 2774 • Menos externalización, más Empleo Público.
- 2775 • Más Conciliación y extensión de la Jubilación Parcial a todos los colectivos.
2776 Financiación adecuada del Mutualismo Administrativo e incremento de los
2777 haberes reguladores.
- 2778 • Recuperación de las cuantías destinadas a Acción Social y Plan de Pensiones.
- 2779 • Actualización e igualación de las indemnizaciones por razón de servicio.

2780 **Y SEGUIMOS REIVINDICANDO EN LAS COMISIONES TÉCNICAS DE LA AGE**

2781 **Comisión Técnica de Prevención de Riesgos Laborales**

2782 Ante el elevado número de accidentes in itinere, vamos a reiterar la exigencia de impartir
2783 formación de reciclaje en circulación vial, acción que puede llevar a cabo la Dirección
2784 General de Tráfico.

2785 También instaremos la denuncia del Protocolo Mobbing que, necesariamente, ha de
2786 actualizarse. Hemos detectado que no es servible, las víctimas de mobbing no acuden al
2787 Protocolo porque las Inspecciones de Servicios (suele estar en sus manos activarlo o no y
2788 así lo sugiere el mismo Protocolo) tapan estas situaciones.

2789 A propósito de los Comités de Seguridad y Salud de los Servicios Periféricos, es importante
2790 significar que los recortes en derechos sociales que vivimos desde 2010 no han sido
2791 totalmente restituidos y este es un ejemplo que no puede continuar. Pasar de Comités de
2792 centros de trabajo a Comités provinciales supuso un recorte brutal para la seguridad y salud
2793 de las empleadas y empleados públicos que ya no tiene justificación alguna. Esto ha
2794 supuesto que queden abandonados sectores tan relevantes como la Seguridad Social y el
2795 SEPE en periféricos. Trasladaremos la exigencia de contar con Comités que puedan
2796 trabajar efectivamente las carencias de los centros y las trabajadoras y trabajadores en
2797 salud laboral.

2798 Especial atención a la salud mental ante los cambios rápidos en las funciones de los
2799 puestos de trabajo que obliga la Administración Digital.

2800 **Comisión Técnica de Formación**

2801 Revindicamos Formación útil para la promoción, la carrera y los concursos y adecuada en
2802 el acceso y para el desempeño.

2803 **Comisión Técnica de Igualdad**

2804 La valoración de la implementación del III Plan es muy negativa e incluso la propia
2805 Administración reconoce el fracaso.

2806 UGT instará la negociación del IV Plan de Igualdad que recoja, entre otros: la
2807 racionalización de horarios, permisos vinculados a la conciliación, estudio de brecha
2808 salarial y dotación personal.

2809 Comisión Técnica de Acción Social

2810 Los recortes y reinos de taifas existentes en Acción Social en la AGE son incuestionables.

2811 Dependiendo del departamento o centro directivo de destino las asignaciones son
2812 diferentes e incluso los programas previstos en cada uno de los Planes.

2813 Revindicaremos mayor dotación económica y unas nuevas Bases con ayudas adecuadas
2814 a las necesidades reales a la vez que exigimos más homogeneidad en toda la A.G.E.

2815 Comisión Técnica de Responsabilidad Social

2816 La última memoria publicada en materia de Responsabilidad Social se refiere a datos del
2817 año 2016 y se publica en marzo de 2018; ya las fechas son significativas y delatan la
2818 dejadez de la Administración en esta asignatura, del todo pendiente.

2819 Exigiremos que se reflejen criterios sociales y medioambientales en las cláusulas de
2820 contratación pública, así como mayor transparencia en la negociación colectiva con la
2821 creación de un registro de acuerdos alcanzados y también las medidas que la
2822 administración adopta sin negociación.

2823 Comisión Técnica de Temporalidad y Empleo

2824 El cometido más estimulante de esta Comisión Técnica es abordar la implementación y
2825 seguimiento de la Planificación Estratégica Plurianual, una vez que UGT ha conseguido que
2826 se recoja en el RD Ley 6/2023.

2827 SEGURIDAD SOCIAL**2828 Plataforma reivindicativa y líneas de actuación**

2829 Exigiremos un Plan Estratégico de Recursos Humanos para el Sistema de la Seguridad
2830 Social, que deberá ser acordado con las Centrales Sindicales con representación en la
2831 Mesa Delegada, con el objetivo de articular medidas para preparar las actuales estructuras
2832 organizativas para la futura Entidad Estatal de la Seguridad Social de manera que puedan
2833 integrarse y estar operativas desde el momento de la creación de la citada Entidad.

2834 En materia de provisión de puestos de trabajo, apostamos por un modelo de concurso
2835 general MACRO que evolucione hacia un SISTEMA ABIERTO Y PERMANENTE con prioridad

2836 anual, facilitando la promoción y los traslados de los empleados y empleadas públicas
2837 hacia los puestos vacantes de mayor necesidad para el servicio.

2838 En este sentido, exigiremos la negociación de unas bases comunes para la convocatoria
2839 de los concursos generales de méritos para el ámbito de la Administración de la Seguridad
2840 Social en las que la formación adecuada al puesto de trabajo se considerará como un
2841 mérito esencial.

2842 En materia de productividad apostaremos por la revisión del modelo vigente de manera
2843 que se incremente la consignación presupuestaria destinada a ello, para lo cual:

- 2844 • Proponemos que el nuevo modelo valore el esfuerzo y dedicación personal y el
2845 cumplimiento de los objetivos propuestos para cada unidad de gestión y/o
2846 recaudación, elevando los importes de los tramos inferiores.
- 2847 • Reclamamos que, ya que asumimos la carga de trabajo de la plantilla que se jubila,
2848 se mejore la productividad con la dotación presupuestaria destinada a esos
2849 efectos.
- 2850 • Reclamamos modificar la normativa para permitir que los grupos C1 al
2851 promocionar a A2 no pierdan la productividad media por nivel de complemento de
2852 destino, ya que supone una penalización e incluso en algunos casos (grupo B) una
2853 disminución de las retribuciones.

2854 En materia de Formación reivindicaremos, entre otros, la creación de la Escuela de
2855 Formación de la Seguridad Social, con el objetivo de coordinar y gestionar los programas
2856 de formación y especialización para los empleados y empleadas públicos del sistema.

2857 Finalmente, en materia de Prevención de Riesgos Laborales, nuestro objetivo es recuperar
2858 los Comités de Seguridad y Salud provinciales específicos para el ámbito exclusivo de la
2859 Administración de la Seguridad Social hasta su integración en un único Comité para el
2860 conjunto del Sistema en cada ámbito territorial dada la especificidad de la Administración
2861 de la Seguridad Social.

2862 **IV CONVENIO ÚNICO PERSONAL LABORAL**

2863 El 4 de noviembre de 2024, UGT y CCOO, presentamos el escrito de denuncia del IV
2864 Convenio Único del personal laboral de la Administración General del Estado,

2865 constituyéndose la Comisión Negociadora del V Convenio Único el día 3 de diciembre del
2866 2024.

2867 Los objetivos fundamentales a lograr son:

2868 Retribuciones

2869 Las retribuciones básicas del personal laboral han de ser homologables a las retribuciones
2870 mínimas del personal funcionario en categorías profesionales equivalentes. Es decir, para
2871 aquellos grupos profesionales para los que se exige la misma titulación para el acceso, las
2872 retribuciones mínimas han de ser idénticas.

2873 En este sentido, el punto de partida en materia retributiva debe ser el establecimiento de
2874 la equiparación salarial de todo el personal de la AGE en función de las titulaciones
2875 requeridas para el acceso a la misma.

2876 Condiciones de trabajo

- 2877 • Apostaremos por garantizar la homologación de condiciones y la carrearar
2878 horizontal con el resto de los regímenes jurídicos.
- 2879 • Aplicación de la jornada laboral semanal ordinaria de 35 horas.
- 2880 • Otros derechos
- 2881 • Revisar conceptos y condiciones de los actuales sistemas de movilidad y
2882 promoción interna.
- 2883 • Mejorar en formación continua, igualdad y prevención de riesgos laborales.
- 2884 • Adaptación, ordenación y aplicación definitiva de los nuevos permisos en materia
2885 de conciliación.

2886 **AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**

2887 Por fin, tras dos años de conflicto laboral que afectaba a la totalidad de los trabajadores y
2888 trabajadoras de la institución, el pasado mes de noviembre UGT y SIAT, que representan
2889 más del 60% de la plantilla, alcanzaron un Acuerdo crucial con la Dirección de la AEAT que
2890 contó con la adhesión del resto de organizaciones sindicales.

2891 El acuerdo incluye el compromiso de respetar los acuerdos previamente suscritos entre la
2892 AEAT y los sindicatos y abrir las mesas de negociación planteadas en el conflicto para
2893 negociar durante los próximos años:

- 2894 • La reactivación y actualización del Acuerdo de Carrera de 2007.
- 2895 • V Convenio Colectivo que incluirá mejoras en la carrera profesional del personal
- 2896 laboral y en las condiciones del personal destinado en el modelo de información y
- 2897 asistencia.
- 2898 • Reconocimiento de Vigilancia Aduanera como Profesión de Riesgo.
- 2899 • El desarrollo de un modelo propio de teletrabajo.

2900 **V Convenio Colectivo del Personal Laboral de la AEAT**

2901 El nuevo convenio garantiza el crecimiento del colectivo marcando un horizonte de 2.500
2902 efectivos a tiempo completo en el periodo 2025-2027, reservando un 10% para el área de
2903 mantenimiento de instalaciones y embarcaciones (actualmente rondan los 150 efectivos).

2904 Por lo demás, y en cumplimiento de lo pactado, UGT exigirá la reactivación y actualización
2905 del Acuerdo de Carrera de 2007 y un nuevo modelo de teletrabajo para los trabajadores de
2906 la Agencia Tributaria.

2907 **AENA**

2908 La Federación apuesta por la gestión y titularidad pública de todos los servicios de interés
2909 general, porque preserva la calidad del servicio frente a los intereses privados. El servicio
2910 público es una garantía de seguridad aeronáutica y jurídica cuyo cuestionamiento
2911 unilateral aboca al sector a un escenario de conflicto social.

2912 En ese sentido, UGT reclamará del Gobierno y la alta dirección la permanencia de nuestros
2913 servicios estratégicos bajo ejecución, gestión y control público, para garantizar una
2914 prestación adecuada a los ciudadanos, rechazando de plano y con rotundidad las
2915 intenciones del Gobierno de privatizar el control aéreo.

2916 Para UGT, el camino correcto es el contrario, recuperando servicios esenciales y
2917 estratégicos hoy en manos privadas, como estamos planteando en la negociación
2918 colectiva.

2919 Por otra parte, el pasado 23 de enero de 2025 se firmó el Acuerdo del II Convenio Colectivo
2920 del Grupo AENA que establece, entre otros, una subida de la masa salarial sin precedentes
2921 muy lejos del inasumible “deslizamiento cero” del punto de partida de la negociación.

2922 Los objetivos fundamentales alcanzados en este nuevo Convenio Colectivo son:

- 2923 • 5 años de vigencia desde su publicación, ultraactividad expresa, y para todo el
- 2924 grupo de empresas y sus filiales
- 2925 • Nueva paga de productividad
- 2926 • Homogeneización del SGD (Sistema de Gestión del Desempeño)
- 2927 • Jornada de 35 horas
- 2928 • Cuatro niveles profesionales y salarios de ocupación adaptados a los recientes
- 2929 requerimientos normativos con los máximos autorizables para el sector público
- 2930 estatal

2931 **4.8. REIVINDICANDO EL FUTURO DE CORREOS**

2932 En los últimos cuatro años, la situación de Correos ha experimentado vaivenes, derivas y
 2933 demás vicisitudes que han mermado sus capacidades operativas como prestador del
 2934 Servicio Postal Universal y operador en el mercado de la paquetería. El punto de inflexión
 2935 se produjo en diciembre de 2023 con la destitución de Juan Manuel Serrano como
 2936 presidente de Correos y el nombramiento de su sustituto Pedro Saura.

2937 Este cambio ha propiciado una nueva etapa en la relación Correos/Sindicatos más fluida y
 2938 con una capacidad de diálogo, que en los 5 años anteriores fue inexistente y que se ha
 2939 materializado en la negociación y firma en diciembre de 2024 del Acuerdo Marco entre
 2940 Correos y UGT (además de CCOO, SL y CSIF) previo a la apertura de la negociación del IV
 2941 Convenio Colectivo de Correos.

2942 Este proceso de negociación, clave para el futuro de los 50.000 trabajadores y trabajadoras
 2943 de Correos, viene precedido también por la implantación de un nuevo Plan Estratégico para
 2944 marcar las posibilidades reales de Correos de prestar servicios de interés económico
 2945 general (SIEG) para la ciudadanía; clave en la reorientación de la mayor empresa pública
 2946 de España en sus posibilidades y aportación a la negociación del Convenio Colectivo.

2947 No podemos dejar de recordar el marco de conflicto permanente del anterior presidente
 2948 de Correos, que alcanzó un culmen con la gran manifestación convocada por UGT, junto
 2949 con CCOO en junio del 2022 en Madrid; siendo esta manifestación junto con su
 2950 correspondiente huelga (70%) de seguimiento, un éxito de concienciación y movilización.

2951 Trasladando esta realidad al ámbito del País Valenciano, y cara al futuro en corto y medio
 2952 plazo, las acciones de este Sector en consecuencia con el Sector Federal y nuestra propia

2953 Federació Estatal y de PV va encaminada a recuperar el empleo de calidad, los derechos
2954 de los y las trabajadoras, el salario justo y un circuito de empleo que garantice el
2955 mantenimiento de los puestos de trabajo existentes.

2956 Los, aproximadamente 5.000 trabajadores y trabajadoras de Correos en el PV se dividen
2957 entre 250 funcionarios y el resto laborales, siendo laborales fijos en torno a 3.000 y 1.500
2958 eventuales.

2959 Al referirnos a estas cifras hemos de volver al circuito de empleo referido unas líneas arriba,
2960 ya que la bolsa de trabajo que engloba a los eventuales está literalmente obsoleta y
2961 dificulta la contratación de estos compañeros y compañeras; y los laborales fijos han
2962 sufrido una demora en las resoluciones del Concurso Permanente de Traslados de 15
2963 meses, algo que por fin se ha retomado en febrero de este año.

2964 Destacamos también el hecho de que entorno al 25% de los puestos de
2965 Agente/Clasificación y ATC son a jornada parcial, y por esto era clave reanudar el
2966 funcionamiento del Concurso Permanente de Traslados.

2967 La realidad en los distintos centros de trabajo (Cartería, Oficinas, CTAs, y puestos
2968 administrativos) ha sido de sobrecarga de trabajo, y organización confusa y contradictoria
2969 de tareas, generando dudas e inseguridad entre la plantilla de Correos.

2970 Con esta realidad existente hasta ahora, desde nuestro Sector dirigiremos nuestra acción
2971 en la presión ante las 3 gerencias del Área Este (Personas y Relaciones Laborales,
2972 Producción y Productos y Servicios) de la realidad de los Centros de Trabajo, para unas
2973 condiciones laborales adecuadas.

2974 En esta acción, volverán a ser claves la Seguridad y Salud Laboral de los trabajadores y
2975 trabajadoras, la Conciliación familiar ante la ampliación de nuevas jornadas laborales con
2976 distintos horarios a los tradicionales de mañana, tarde y noche.

2977 En definitiva, nuestra acción sindical sectorial va a dirigirse hacia:

- 2978 • Reivindicar la disponibilidad en cada resolución del Concurso Permanente de
2979 Traslados las vacantes reales a disponibilidad de los trabajadores y trabajadoras,
2980 reclamando la conversión de las jornadas a tiempo parcial en tiempo completo, así
2981 como ofertar predominante, plazas en turno de mañana.

- 2982 • Fiscalizar la contratación del personal laboral eventual de fuera de bolsa, mientras
- 2983 esta no se actualice.
- 2984 • Contratación suficiente de personal laboral eventual en detrimento de horas
- 2985 extras, que solo esconden la realidad de precariedad laboral en centros de trabajo.
- 2986 • En futuras consolidaciones de empleo, abogar por un número adecuado y real de
- 2987 plazas a tiempo completo.
- 2988 • Dotación adecuada de EPIS en los puestos de reparto moto, pie y agente
- 2989 clasificación.
- 2990 • Vigilancia y denuncia donde se requiera de las condiciones de los vehículos de
- 2991 reparto y transporte.
- 2992 • Proteger al personal rural y adecuar los recorridos en cuanto a kilometraje y
- 2993 seguridad laboral.
- 2994 • La desprovisionalización de aquellos mandos intermedios provisionales, para que
- 2995 promocionen en su carrera profesional y liberen puestos base para futuras
- 2996 consolidaciones de empleo y distintas resoluciones del Concurso Permanente de
- 2997 Traslados.
- 2998 • Activar el Protocolo de Acoso tanto laboral como sexual ante el más mínimo indicio
- 2999 contrastado en los casos que se requiera.

3000 Revisar las estructuras de los centros de trabajo afectados por la DANA del 29 de octubre
3001 de 2024.

3002 **5. LAS POLÍTICAS TRANSVERSALES AL SERVICIO DE LA ACCIÓN**

3003 **SINDICAL**

3004 **5.1. LAS POLÍTICAS DE IGUALDAD ENTRE MUJERES Y HOMBRES: REARME**

3005 **FEMINISTA**

3006 **Compromiso con la agenda feminista y los derechos de las mujeres**

3007 El sexo sigue siendo una de las principales fuentes de desigualdad en el mundo. El mero
3008 hecho de nacer mujer socava las opciones de desarrollo personal y profesional y multiplica
3009 las posibilidades de sufrir todo tipo de violencia o de ser relegada en la esfera social,
3010 política, económica o laboral.

3011 La lucha por los derechos de las mujeres que abanderara el feminismo ha conseguido
3012 importantes conquistas, si bien estos avances ni han llegado a todas las partes del planeta
3013 ni están blindados. El riesgo de retroceso es permanente. El *apartheid* de género que sufren
3014 miles de mujeres en Afganistán o las cifras de la violencia machista en España son
3015 ejemplos de cómo, en materia de derechos de las mujeres, nada puede darse por supuesto
3016 ni por consolidado.

3017 En Europa, la legislación en favor de la igualdad de trato, las medidas de acción positiva de
3018 promoción de las mujeres o la incorporación de la perspectiva de género a las políticas
3019 conforman un suelo firme desde el que construir esta sociedad igualitaria, pero la pujanza
3020 de la extrema derecha, sus discursos de odio y su estrategia de desinformación supone
3021 una gran amenaza para el feminismo. Los derechos de las mujeres están en el punto de
3022 mira de estos sectores reaccionarios a los que esta organización se compromete a plantar
3023 cara.

3024 La Comunitat Valenciana ha visto en estos últimos años como la ultraderecha ha ganado
3025 espacio, presencia e influencia en las principales instituciones, lo que ha condicionado las
3026 políticas públicas y frenado los avances logrados la pasada legislatura. Un ejemplo es el
3027 bloqueo en la renovación del Pacto Autonómico contra la violencia de género, un poderoso
3028 instrumento para que las distintas administraciones públicas diseñen sus políticas a favor
3029 de la igualdad y que lleva tiempo caducado.

3030 Por otro lado, catástrofes como la Dana del pasado 30 de octubre 2024 han puesto en
3031 evidencia, como ya ocurrió con la pandemia, la vulnerabilidad de las mujeres en general y
3032 en particular, las víctimas de violencia de género, las mujeres migrantes, las mujeres con
3033 discapacidad o mujeres prostituidas.

3034 UGT Serveis Públics del País Valencià está comprometida con la causa de las mujeres y
3035 con una agenda feminista en el que el papel del sindicalismo con mirada de género es
3036 clave. La abolición de la prostitución, los vientres de alquiler, la brecha salarial, el acoso
3037 sexual y por razón de sexo, la violencia machista, el peso de los cuidados, la
3038 corresponsabilidad, la conciliación etc. son cuestiones que forman parte de esta agenda y
3039 en el que el papel de los servicios públicos es esencial.

3040 Nuestra organización considera necesario fortalecer todos aquellos servicios públicos que
3041 atienden a las mujeres, sobre todo a las más vulnerables; mujeres prostituidas, víctimas
3042 de violencia de género, etc. También es necesario robustecer toda la red de servicios

3043 sociales para que, desde una perspectiva de género, atiendan a la ciudadanía más
3044 desprotegida.

3045 No podemos olvidar que nuestra organización, la primera en el ámbito de las
3046 administraciones públicas, opera en un terreno en el que las mujeres son mayoría. El
3047 empleo público tiene cara de mujer en muchos sectores, especialmente, en aquellos que
3048 tienen ver con el corazón del Estado de Bienestar: la sanidad, los servicios sociales y la
3049 educación.

3050 Por ello, toda la acción sindical debe estar impregnada de perspectiva de género y la
3051 negociación colectiva siempre debe tener en cuenta las distintas discriminaciones que
3052 afectan a las mujeres en todos los ámbitos, pero en especial, en su entorno laboral.

3053 Informes de diferente índole ponen de manifiesto la existencia en las plantillas públicas de
3054 brecha salarial, segregación horizontal y vertical de género, inequidad en los permisos por
3055 conciliación, etc.; en especial, en el ámbito de los servicios sociales, sobre todo en las
3056 empresas del tercer sector, donde las mujeres están sometidas a condiciones laborales
3057 de gran precariedad. Por eso, como la mejor herramienta para combatir las
3058 discriminaciones en el ámbito laboral, debemos priorizar la negociación de los planes de
3059 igualdad en todas las administraciones públicas y empresas de nuestra órbita.

3060 Por todo ello, la acción sindical y la negociación colectiva tiene como objetivos generales
3061 revalorizar de las contribuciones de las trabajadoras de los servicios públicos, promover
3062 una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores de los
3063 servicios públicos y privados, garantizar la calidad de empleo a las trabajadoras, eliminar
3064 la brecha salarial, hacer de los centros de trabajo lugares seguros ante toda violencia
3065 machista, fortalecer los planes de igualdad, repartir justamente los trabajos remunerados
3066 y no remunerados, así como garantizar la universalidad, acceso y equidad de todas las
3067 personas, incorporando la perspectiva feminista. La estrategia adopta un planteamiento
3068 dual de integración de la perspectiva de género combinada con actuaciones específicas.

3069 **La corresponsabilidad, un nuevo contrato social**

3070 Poner en valor los cuidados es una cuestión básica de derechos humanos y de justicia
3071 social ya que todo el mundo sin excepción será dependiente en algún momento de sus
3072 vidas, es decir, necesitará de los cuidados de otras personas. Obviamente, en una
3073 sociedad que se pretenda del bienestar, será necesaria esta puesta en valor, la inversión

3074 en infraestructuras y la capacitación y dignificación de las personas que trabajan en este
3075 sector. Ahora bien, junto a este camino, hay que emprender otro, igual de necesario para
3076 la sostenibilidad del modelo: la reducción de la brecha de cuidados que recae de manera
3077 mayoritaria sobre las mujeres.

3078 Es necesario poner en valor los cuidados para mejorar las condiciones laborales y
3079 retributivas de las mujeres trabajadoras, pero también incorporar a los hombres. Esa es la
3080 auténtica revolución y la única vía para la corresponsabilidad y la conciliación. Por tanto,
3081 UGT Serveis Públics PV apuesta por democratizar los cuidados, es decir, por un nuevo
3082 contrato social basado en el reconocimiento de la centralidad social del cuidado y en la
3083 socialización de su responsabilidad.

3084 Sabemos que, tanto en el ámbito privado como en el público son las mujeres quienes
3085 soportan el peso de estas tareas, tanto si son remuneradas, como si no. Una realidad
3086 histórica que se arrastra hasta nuestros días y que supone un claro menoscabo en su
3087 desarrollo personal y profesional.

3088 Este desequilibrio es visible en todos los ámbitos laborales y, en especial, en el ámbito del
3089 sistema público de servicios sociales. Los puestos de cuidado están afectados por la
3090 temporalidad y la precariedad y por la segregación horizontal y vertical. Observamos como
3091 las trabajadoras se encuentran en los escalafones más bajos de las tablas salariales,
3092 mientras que en muchos centros de servicios sociales las gerencias recaen en hombres.
3093 Además, son puestos con salarios muy bajos que, desde luego, no cubren ni la dedicación
3094 ni la exposición a las que están sometidas. No podemos olvidar que estas trabajadoras
3095 están expuestas a diversas formas de violencia: física, emocional o psicológica.
3096 Situaciones de agresión, insultos y amenazas dañan la integridad física y emocional de
3097 quienes están en primera línea de los cuidados y merman su capacidad para proporcionar
3098 la mejor atención.

3099 Urge también una revisión de las políticas públicas que requiere, entre otras medidas, de
3100 la dotación de una red pública de infraestructuras de servicios sociales, con cuidados de
3101 calidad y reconocidos social y económicamente, además de una redistribución de estos
3102 trabajos de forma más equilibrada entre mujeres y hombres. No habrá reducción de
3103 brechas si no se libera a las mujeres de la vinculación con los trabajos de cuidado.

3104 **Avanzar en igualdad mediante la negociación**

3105 UGT SP-PV, afronta como objetivos específicos los siguientes retos para avanzar en
3106 políticas de igualdad mediante la negociación:

- 3107 • Culminar la ejecución y desarrollo de los planes de Igualdad incluyendo el
3108 seguimiento y evaluación de los mismos. Hemos de seguir trabajando para que
3109 sean una realidad en cada centro de trabajo y consideramos que es una
3110 responsabilidad de todos los agentes sociales reconocer la importancia de esta
3111 herramienta e invertir los recursos y esfuerzos que hagan posible su efectividad.
- 3112 • Seguir reivindicando la creación de la figura de la delegada o delegado de igualdad,
3113 así como los comités de igualdad en los centros de trabajo, con horas sindicales y
3114 funciones propias que garanticen el derecho de consulta y participación en todos
3115 aquellos aspectos que afectan a las condiciones laborales desde el enfoque de la
3116 igualdad. Estas estructuras específicas de género deberán, entre otras funciones,
3117 fomentar el mejor cumplimiento de la normativa sobre igualdad en el ámbito
3118 laboral y acompañar a las empresas y administraciones públicas en la puesta en
3119 marcha, desarrollo y evaluación de los planes de igualdad, así como de los
3120 protocolos de prevención de acoso sexual y por razón de sexo.
- 3121 • Aportar desde el sindicato análisis, conceptos, herramientas y propuestas que
3122 permitan desarrollar políticas públicas integrales para la justa distribución de los
3123 trabajos remunerados, no remunerados, del salario y las condiciones de trabajo del
3124 personal empleado público.
- 3125 • Fortalecer la acción sindical para que la conciliación y la corresponsabilidad sean
3126 una prioridad en cada centro de trabajo. Urge construir un sistema público de
3127 cuidados feminista, que sea universal, accesible, equitativo y próximo para todas
3128 las personas, que reconozca, reduzca y redistribuya la prestación de cuidados no
3129 remunerada.
- 3130 • Poner en valor la contribución de las trabajadoras de los servicios sociales,
3131 especialmente en relación con los cuidados, mediante la mejora de sus salarios y
3132 evitando la precariedad y la violencia en el trabajo.
- 3133 • Las Administraciones Públicas, según el TREBEP, deben elaborar un Plan de
3134 igualdad. La Administración Pública debe aplicar el principio de transparencia
3135 retributiva, por lo que instaremos a realizar los cambios legislativos necesarios
3136 para que al personal funcionario le sea de obligación lo previsto en el RD. 902/2020,

3137 de 13 de octubre respecto a la Auditoria Retributiva, Registro Retributivo y
3138 valoración de puestos de trabajo. Adaptar la normativa existente en materia de
3139 igualdad a la función pública.

- 3140 • Crear, en las relaciones de puestos de trabajo, plazas de agentes de igualdad (A1 o
3141 A2) y de técnicas de igualdad (B) para el diseño e implementación de políticas
3142 públicas de igualdad desde las administraciones y para transversalizar la igualdad
3143 entre mujeres y hombres en todas las áreas, en especial en relación con la gestión
3144 de los recursos humanos.

3145 **Romper estereotipos, proteger a las mujeres**

3146 La violencia de género y la cultura de la violación debe ser enfrentada con firmeza
3147 desde las administraciones públicas que, además, deben ser capaces de proteger
3148 a las víctimas. Para terminar con todo tipo de acoso y violencia, proponemos:

- 3149 • En materia de violencia machista, urge la reactivación del Pacto Autonómico, así
3150 como la exigencia de una mejor coordinación de todos los agentes y
3151 administraciones implicadas en la atención y seguimiento de casos, abordando el
3152 acoso sexual y por razón de sexo como otra forma de violencia machista.
- 3153 • En los momentos actuales, en los que crece la negación de la violencia machista y
3154 el descredito hacia el feminismo y las políticas de igualdad de mujeres y hombres
3155 entre la población más joven, consideramos necesario apostar por la coeducación
3156 y la formación preventiva desde las escuelas que favorezca la eliminación de
3157 estereotipos de género y rompa barreras en favor de una sociedad igualitaria.
- 3158 • Impulsar programas de prevención y actuación contra la violencia machista en el
3159 ámbito educativo.
- 3160 • Reclamar que los servicios de prevención, atención y actuación de las víctimas de
3161 violencia de género sean de titularidad pública.
- 3162 • Formar a los delegados y delegadas en la prevención y negociación de protocolos
3163 de actuación ante las violencias machistas en los centros de trabajo.
- 3164 • Impulsar protocolos de “acoso sexual o por razón de sexo” en todos los centros de
3165 trabajo

3166 **Hacia una organización cada vez más igualitaria**

3167 Las medidas de acción positiva implementadas en nuestra Federación en las últimas
3168 décadas han posibilitado avances muy relevantes en cuanto a participación y presencia de

3169 las mujeres en todos los ámbitos; unos avances que nos han consolidado como la punta
3170 de lanza y referente en materia de igualdad en el conjunto de la UGT.

3171 Por ello, en una Federación cada vez más feminizada -actualmente las mujeres alcanzan
3172 el 59% de la afiliación-, es importante que a nivel interno sigamos trabajando en las
3173 siguientes áreas:

- 3174 • Incrementar la presencia de mujeres en las mesas de negociación y en los primeros
3175 puestos de las candidaturas de las elecciones sindicales
- 3176 • Potenciar la formación en igualdad de mujeres y hombres para las afiliadas y
3177 afiliados, incluyendo acciones formativas sobre masculinidades igualitarias
- 3178 • Reforzar el papel de las estructuras específicas de mujeres como la Comisión de
3179 Igualdad y la Conferencia de las Mujeres de la Federación
- 3180 • Trabajar para que las mujeres estén presentes en la toma de decisiones de la
3181 Federación y para que accedan a puestos de responsabilidad en las comisiones
3182 ejecutivas y demás órganos de dirección
- 3183 • Seguir avanzando en materia de comunicación no sexista y en difundir una imagen
3184 de las mujeres libre de estereotipos
- 3185 • Potenciar los liderazgos feministas, horizontales y participativos, dialogantes y
3186 flexibles que pongan en valor la importancia de la comunicación, el trabajo en
3187 equipo, la creación de redes y las relaciones interpersonales
- 3188 • Poner en marcha campaña de afiliación específicas para mujeres y organizar actos
3189 que visibilicen a las mujeres y sus reivindicaciones, más allá de fechas señaladas
3190 como el 8M o el 25N
- 3191 • Crear una red de mujeres sindicalistas feministas para compartir experiencias y
3192 ganar influencia dentro y fuera del sindicato
- 3193 • Fomentar la relación con el movimiento asociativo de mujeres para ejecutar una
3194 agenda feminista común

3195 **5.2. ENTORNOS DE TRABAJO SEGUROS Y SALUDABLES: UN DERECHO** 3196 **FUNDAMENTAL**

3197 Estos últimos años, hemos conseguido avances en el compromiso para el desarrollo y
3198 mejora de las políticas de seguridad y salud en el trabajo como, por ejemplo, la inclusión
3199 por parte de la Organización Internacional del Trabajo (OIT), en su 110ª Conferencia

3200 Internacional del Trabajo en 2022, de un "entorno de trabajo seguro y saludable" como
3201 principio y derecho fundamental, reforzando el compromiso global en materia de
3202 prevención y protección de las personas trabajadoras.

3203 O la reciente aprobación de la Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-
3204 2027, que supone un esfuerzo coordinado por reducir la siniestralidad laboral, actualizar
3205 el marco normativo de la prevención de riesgos laborales, introducir la perspectiva de
3206 género en el ámbito de la seguridad y la salud y la acción prioritaria en la mejora de la salud
3207 mental en el ámbito laboral.

3208 En el ámbito autonómico, la publicación en marzo de 2023 del Decreto que regula los
3209 servicios de prevención de riesgos laborales, establece un marco normativo más adaptado
3210 a las características específicas de cada uno de los sectores de la Generalitat: Sanidad,
3211 Educación, Justicia y Administración Pública.

3212 Sin embargo, es evidente que estos esfuerzos no han sido suficientes para lograr una
3213 consolidación de la cultura preventiva, por lo que en nuestra Federación seguiremos
3214 trabajando para conseguir la integración real y efectiva de la seguridad y salud laboral en
3215 todas las áreas laborales, en el marco de las Administraciones Públicas valencianas y en
3216 las empresas que prestan servicios públicos, a través del diálogo social y la negociación
3217 colectiva como herramientas fundamentales.

3218 • En cumplimiento del Acuerdo de Legislatura, instaremos al Gobierno Valenciano al
3219 desarrollo urgente del decreto 40/2023 que regula los servicios de prevención de la
3220 Generalitat para la adecuada protección del personal empleado público.

3221 • Impulsaremos, mediante la negociación colectiva, en el ámbito de la Mesa General
3222 de Negociación y la Federación Valenciana de Municipios y Provincias, la inclusión
3223 de una cláusula que contenga el nombramiento de los delegados y delegadas de
3224 prevención para el personal funcionario y/o estatutario y el personal laboral, de
3225 manera independiente, de forma que se garantice la representación de las
3226 personas trabajadoras, al margen de su régimen laboral, en los órganos de
3227 prevención de riesgos laborales, conforme a los principios de igualdad y
3228 representatividad establecidos en la normativa vigente.

3229 • Promoveremos la modificación la Ley 23/2015, de 21 de julio, Ordenadora del
3230 Sistema de Inspección de Trabajo y Seguridad Social, para dotar de capacidad
3231 sancionadora a la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en el ámbito de las

- 3232 Administraciones Públicas, en el incumplimiento de disposiciones relativas a la
3233 salud o seguridad del personal civil a su servicio. Asimismo, solicitaremos un
3234 aumento de los recursos humanos y materiales necesarios para la consecución de
3235 este objetivo y asegurar el funcionamiento eficaz de la Inspección de Trabajo, en el
3236 ejercicio de sus competencias.
- 3237 • En UGT Serveis Públics PV consideramos imprescindible la creación de un registro
3238 público de las actas de constitución de los Comités de Seguridad, así como de las
3239 actas de designación de los delegados y delegadas de prevención, los
3240 nombramientos de los trabajadores/as designados, así como de los servicios de
3241 prevención propios y ajenos de las empresas, con el objetivo de promover la
3242 transparencia y la optimización de las acciones preventivas.
 - 3243 • Desde nuestra Federación proponemos la sustitución del término “absentismo”
3244 por la expresión “ausencia justificada por motivo de salud” con el objetivo de
3245 eliminar la connotación de voluntariedad que sugiere el término “absentismo”
3246 definido por la Real Academia Española como: Ausencia deliberada de un lugar al
3247 que se debe acudir, espec. del lugar de trabajo. Esta modificación terminológica
3248 responde a la necesidad de reconocer la legitimidad y justificación de tales
3249 ausencias, evitando interpretaciones que puedan desvirtuar la realidad del
3250 personal que, por razones médicas, deben ausentarse de su puesto de trabajo.
 - 3251 • Proponemos la creación de la figura del delegado o delegada territorial o sectorial
3252 en aquellas empresas que carecen de representación sindical, con el objetivo
3253 tanto de informar y sensibilizar sobre la prevención de riesgos laborales y las
3254 medidas para mejorar la salud laboral, como de velar por su cumplimiento. Con
3255 ello, se busca equiparar los derechos preventivos de todas las personas
3256 trabajadoras y promover una vigilancia efectiva y equilibrada de las condiciones de
3257 trabajo en cualquier sector o territorio.
 - 3258 • En UGT Serveis Públics seguiremos reivindicando el necesario aumento de
3259 recursos humanos, materiales y económicos del Instituto Valenciano de Seguridad
3260 y Salud en el Trabajo (INVASSAT) necesarios para el adecuado desempeño de su
3261 labor como órgano científico-técnico en materia de prevención de riesgos
3262 laborales en la Administración de la Generalitat y sus organismos autónomos. La
3263 asignación de estos recursos es esencial para garantizar la eficacia de las
3264 actuaciones del INVASSAT, que desempeña un papel crucial en la investigación,
3265 evaluación y promoción de políticas de prevención en el ámbito laboral.

- 3266 • Incrementaremos la vigilancia en el control y seguimiento de las diferentes Mutuas,
3267 con actividad en nuestra Comunidad, con el objetivo de asegurar el cumplimiento
3268 de sus obligaciones en materia de prevención de riesgos laborales y protección de
3269 la salud de los trabajadores y trabajadoras.
- 3270 • Impulsaremos la inclusión directa de cláusulas básicas sobre seguridad y salud
3271 laboral en los convenios colectivos y/o acuerdos de acción sindical, que mejoren
3272 lo establecido en los estándares de la normativa vigente, con el fin de convertirlas
3273 en contenido mínimo de los mismos, dotando de herramientas a nuestros/as
3274 representantes en las negociaciones de convenios colectivos.
- 3275 • Continuaremos trabajando en la actualización y mejora de los procedimientos de
3276 valoración de los riesgos psicosociales y promoviendo la inclusión de la salud
3277 mental de las personas trabajadoras. Esta iniciativa responde a la creciente
3278 necesidad de abordar los riesgos psicosociales de manera integral, para dar
3279 respuesta a las demandas de la realidad actual del entorno laboral, en el que
3280 factores entre otros, como el estrés, la carga de trabajo, el equilibrio entre la vida
3281 laboral y personal inciden directamente en el bienestar psicológico de las
3282 personas.
- 3283 • Seguiremos esforzándonos en la mejora de los protocolos de prevención de
3284 agresiones y violencia laboral y la supervisión de su correcta implantación y
3285 funcionamiento, con el propósito de conseguir que todas las personas
3286 trabajadoras se sientan seguras y protegidas en su lugar de trabajo.
- 3287 • Trabajaremos por la elaboración de un protocolo para la reincorporación efectiva y
3288 saludable al puesto de trabajo, tras una ausencia prolongada por motivos de salud,
3289 planteando en el diálogo social la creación de una estructura en el Instituto
3290 Nacional de Seguridad Social (INSS) como mediadora en cuestiones de salud, a la
3291 que se atribuyan competencias de asesoramiento, mediación e intervención para
3292 conseguir que el retorno tras una larga ausencia por motivos de salud sea posible.
- 3293 • Potenciaremos las competencias de los Sindicatos Comarcales y los Sectores
3294 Nacionales en la acción y formación en prevención de Riesgos Laborales y Medio
3295 Ambiente, mediante la designación de una persona responsable del área, en una
3296 acción proactiva, participativa y coordinada que mejore la accesibilidad y
3297 profesionalización de nuestros delegados y delegadas de prevención.
- 3298 • En nuestra Federación, consideramos la formación en prevención de riesgos
3299 laborales, como una herramienta esencial para fomentar la mejora de la eficacia

3300 de las acciones preventivas y asegurar unos entornos laborales seguros y
3301 saludables. Por ello, continuaremos organizando actividades formativas que no
3302 solo respondan a las necesidades específicas de cada sector, sino también a
3303 cualquier cambio normativo que se produzca.

3304 Y cada año, con motivo del Día Internacional de la Seguridad y Salud en el Trabajo,
3305 renovaremos nuestro compromiso con la prevención de riesgos y la salud laboral y
3306 daremos visibilidad a nuestras reivindicaciones.

3307 **5.3. ACCIÓN SINDICAL Y MEDIO AMBIENTE**

3308 El cambio climático es uno de los mayores desafíos globales de nuestro tiempo y sus
3309 efectos son cada vez más evidentes, tanto en el aumento de temperaturas como en la
3310 frecuencia e intensidad de fenómenos meteorológicos extremos, e incluso en la pérdida
3311 de biodiversidad. Estos efectos no solo alteran los ecosistemas, sino que también
3312 representan una amenaza directa para la seguridad, la salud y el bienestar de la población,
3313 así como para la estabilidad de los entornos laborales y económicos.

3314 La intervención en materia de cambio climático, exige necesariamente el desarrollo de una
3315 política transversal desde las administraciones, agentes socio-económicos y económicos,
3316 el tercer sector y la ciudadanía, con efectos en todas las esferas: local, regional y global,
3317 que promueva la implantación de sistemas de prevención, mitigación y adaptación a estos
3318 eventos, para proteger a la ciudadanía, los espacios de trabajo y el medio ambiente en
3319 general.

3320 El reciente episodio de Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA) ocurrido el 29 de octubre
3321 en la Comunidad Valenciana, ha puesto en evidencia la vulnerabilidad de los entornos
3322 laborales y de las infraestructuras, la importancia de los planes de autoprotección y
3323 medidas de emergencia y la necesidad imperiosa de adoptar un enfoque integral de
3324 prevención que contemple tanto la seguridad como la salud física y psicológica de todas
3325 las personas trabajadoras.

3326 La DANA también nos ha demostrado que la falta de prevención y la inacción pueden tener
3327 consecuencias devastadoras, por lo que es urgente avanzar en la construcción de un
3328 modelo resiliente y sostenible, capaz de responder a los desafíos presentes y futuros del
3329 cambio climático.

3330 Desde UGT Serveis Públics PV consideramos que las Administraciones Públicas, deben
3331 desempeñar un papel central en la implementación de políticas medioambientales
3332 efectivas, convirtiéndose en referentes para el sector privado y la sociedad, en su
3333 compromiso con una transición ecológica justa.

3334 Resulta fundamental que las Administraciones Públicas y las empresas asuman su
3335 responsabilidad y protejan a los trabajadores y trabajadoras en todos los aspectos de su
3336 actividad laboral.

3337 • Desde nuestra Federación apostaremos por un diálogo social activo y constante en
3338 todos los ámbitos de participación, para la formulación de políticas ambientales,
3339 asegurando que las medidas adoptadas respeten los derechos laborales, y las
3340 garantías de igualdad en los procesos.

3341 • Impulsaremos la inclusión de cláusulas específicas de medio ambiente en los
3342 convenios colectivos, para garantizar el compromiso ambiental en el ámbito
3343 laboral. En concreto, este tipo de cláusulas, regularán aspectos clave como: la
3344 gestión responsable de recursos, la reducción de emisiones y la gestión de
3345 residuos, etc., de forma que el respeto al medio ambiente se convierta en un
3346 derecho y un deber en el entorno laboral.

3347 • Promoveremos la figura del delegado o delegada de medio ambiente, con
3348 formación específica, y competencias desarrolladas a través de la negociación
3349 colectiva, como medida esencial para mejorar la calidad de la participación de las
3350 personas trabajadoras y representantes sindicales en cuestiones
3351 medioambientales y para impulsar prácticas sostenibles en el entorno laboral.

3352 • Asimismo, proponemos la creación de comités de medio ambiente específicos en
3353 cada centro de trabajo, que generen espacios de diálogo, colaboración y
3354 participación del personal y la representación sindical.

3355 • Exigiremos el diseño de planes de prevención ante la exposición a fenómenos
3356 climatológicos extremos en todas las Administraciones y empresas que presten
3357 servicios públicos, que incluyan el análisis de condiciones de trabajo, las
3358 evaluaciones de riesgos y planes globales de desarrollo, que se revisen y actualicen
3359 anualmente.

3360 • Fomentaremos la educación ambiental para aumentar la conciencia ambiental en
3361 los centros de trabajo e involucrar activamente a los trabajadores y trabajadoras.

- 3362 • En cuanto a las novedades legislativas en materia de medio ambiente,
- 3363 supervisaremos su implementación en el ámbito laboral e impulsaremos prácticas
- 3364 responsables dentro de los centros de trabajo.

3365 **5.4. COMBATIR LA DISCRIMINACIÓN, AVANZAR EN LA DIVERSIDAD**

3366 **Consolidar los avances en diversidad LGTBI**

3367 La igualdad real y efectiva es la meta se persigue con el desarrollo de políticas
 3368 transversales desde los agentes sociales, entre los que se encuentran los sindicatos de
 3369 clase. En la Comunitat Valenciana, hemos tenido unos años de avance en cuanto a
 3370 normativa de aplicación con las leyes para la igualdad de las personas LGTBI, pero el
 3371 desarrollo de estas normas ha sido desigual, empezando por los Consells Consultius de
 3372 los cuales UGT-PV ha formado parte desde su inicio, pero que se han quedado en muy
 3373 consultivos, es por esto que uno de los retos que tenemos por delante será impulsarlos
 3374 para que alcancen el papel para el cual fueron diseñados.

3375 Tras la aprobación de la Ley 4/2023, desarrollada por el RD 1026/2024, se ha establecido
 3376 la obligatoriedad en las empresas de más de 50 trabajadores y trabajadoras de contar con
 3377 un conjunto planificado de medidas y recursos para combatir el acoso discriminatorio
 3378 LGTBI pero sin incluir a las administraciones públicas. No obstante, y como las
 3379 administraciones han de ser ejemplo de buenas prácticas, desde UGT SP-PV:

- 3380 • Vamos a impulsar la negociación de medidas planificadas a través de la
- 3381 negociación colectiva para incluir en los convenios colectivos o bien como
- 3382 acuerdos en la mesa negociadora, en todas las administraciones públicas y por
- 3383 supuesto garantizar que en las empresas incluidas en el ámbito de la ley
- 3384 pertenecientes al sector público se cumpla la legalidad y plazos definidos en Real
- 3385 Decreto 1026/2024, de 8 de octubre, por el que se desarrolla el conjunto
- 3386 planificado de las medidas para la igualdad y no discriminación de las personas
- 3387 LGTBI en las empresas.

3388 Tal y como se concluyó en la encuesta que realizamos en 2021, “Discriminación de las
 3389 personas LGTBI en la administración pública de la Comunitat Valenciana”, es necesario
 3390 que existan protocolos contra la discriminación y el acoso hacia las personas LGTBI en las

3391 empresas y administraciones públicas, cuestión que viene recogida en el Real Decreto
3392 1026/2024, por tanto:

- 3393 • Desarrollaremos a través de la negociación colectiva protocolos frente al acoso y
3394 la violencia hacia las personas LGTBI, en el ámbito de aplicación de la ley 4/2023,
3395 pero también en todas las administraciones públicas.
- 3396 • Formaremos a nuestros delegados y delegadas para que sean capaces de atender
3397 la demanda de las personas que sean víctimas de acoso discriminatorio.
- 3398 • Daremos visibilidad a las medidas negociadas en nuestras empresas y
3399 administraciones públicas para que todas las personas sean conocedoras de los
3400 mecanismos que le amparan frente al acoso discriminatorio LGTBI.
- 3401 • Continuaremos colaborando con el grupo LGTBI de UGT PV en la difusión de los
3402 eventos dirigidos a nuestros afiliados y afiliadas, así como, apoyando las
3403 conmemoraciones de fechas reivindicativas promovidas desde el mismo en
3404 defensa de los derechos y contra la discriminación de las personas LGTBI.

3405 **Capacidades diferentes para un futuro común**

3406 Si hay personas que tienen que reclamar día a día la igualdad real, también son las
3407 personas con discapacidad o diversidad funcional. La *Estrategia Europea sobre los*
3408 *derechos de las personas con discapacidad para 2021-2030* establece el derecho a un
3409 empleo de calidad y la protección social para que todas las personas con discapacidad
3410 disfruten de una vida digna, así como la especial vulnerabilidad de las personas con
3411 discapacidad intelectual. Este aspecto se recoge en el *RD Legislativo 5/2015, de 30 de*
3412 *octubre, TREBEP*, con la obligación de la reserva en las Ofertas de Empleo Público de un
3413 mínimo del siete por ciento, contando al menos con el dos por ciento de las plazas
3414 ofertadas para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad intelectual

3415 La *4/2021, de 16 de abril, de la FPV*, viene a mejorar lo dispuesto en el *RD Legislativo*
3416 *5/2015*, estableciendo un cupo no inferior al diez por ciento de las vacantes para ser
3417 cubiertas entre personas con discapacidad o diversidad funcional hasta llegar al tres por
3418 ciento de los efectivos totales en cada administración pública, organismo público,
3419 consorcio o universidad pública. También para la Generalitat, la Ley 4/2021 establece la
3420 reserva de un mínimo del diez por ciento, de manera que al menos el cinco por ciento de
3421 las plazas ofertadas lo sea para ser cubiertas por personas que acrediten discapacidad
3422 intelectual o enfermedad mental, reservando un porcentaje específico del tres por ciento

3423 para personas con discapacidad intelectual y un dos por ciento para personas con
3424 enfermedad mental.

3425 Desde UGT SP-PV trabajamos para que, en la gestión de los procesos de selección y
3426 promoción, se vele por la igualdad en el acceso de las personas con discapacidad o
3427 diversidad funcional, pero nos estamos encontrando con barreras a la hora de establecer
3428 criterios homogéneos en las bases de los procesos, así como dificultades para las
3429 personas en el acceso a la información y requisitos. El resultado es que muchos procesos
3430 se quedan desiertos.

3431 • Tenemos que seguir garantizando que se respeten los cupos de reserva en las OEP
3432 y que las bases de los procesos contengan el turno restringido de acceso a la
3433 función pública para personas con discapacidad o diversidad funcional,
3434 denunciando aquellos procesos que no los contengan, según la normativa de
3435 aplicación.

3436 • Debemos formar a nuestros delegados y delegadas para que puedan atender a las
3437 personas con discapacidad o diversidad funcional que vean lesionados sus
3438 derechos en el acceso a la función pública, así como para el trato y atención directa
3439 teniendo en cuenta sus capacidades, en especial en la discapacidad intelectual.

3440 • Es necesario trabajar para que las pruebas y temarios dirigidos a las personas con
3441 discapacidad intelectual y mental garanticen la no discriminación en el acceso,
3442 que estas se adapten a sus capacidades, con los apoyos que la ley establece,
3443 garantizando así el acceso al mercado de empleo público ordinario.

3444 Debemos hacer de nuestros centros de trabajo lugares inclusivos y amables para las
3445 personas con discapacidad, teniendo en cuenta las diferentes capacidades y patologías
3446 de cada una de las personas. Eliminando barreras arquitectónicas, pero también barreras
3447 de comunicación, teniendo en cuenta la rotulación e indicaciones en los centros de trabajo
3448 de la administración y empresas públicas.

3449 **6. NUESTRO MODELO DE FEDERACIÓN: UN PROYECTO**
3450 **ESTABLE PARA LA DEFENSA DE TODOS LOS COLECTIVOS DE**
3451 **LOS SERVICIOS PÚBLICOS**

3452 **6.1. UNA FEDERACIÓN CONSOLIDADA**

3453 En los últimos años la Federación ha ido adecuando su estructura organizativa a su
3454 realidad territorial, a sus recursos y a la necesidad de seguir prestando una atención
3455 adecuada a su afiliación.

3456 UGT-Serveis Públics-PV se ha dotado de una política organizativa y de una estructura
3457 territorial que le permite garantizar la cercanía a sus afiliados y afiliadas, así como a
3458 cuantas personas representan a nuestra Federación en los distintos centros de trabajo,
3459 garantizando nuestra presencia independientemente del sector en el que estén
3460 encuadradas.

3461 Es por ello, que resulta imprescindible mantener en el tiempo de manera permanente una
3462 política organizativa que asegure una gestión eficaz de nuestros recursos tanto humanos
3463 como materiales, asegurando la cercanía con nuestra afiliación y fomentando la
3464 participación en los diferentes ámbitos de la Federación, para garantizar una mayor y mejor
3465 presencia del Sindicato en los centros de trabajo.

3466 La política organizativa se convierte así en un instrumento para difundir y extender nuestro
3467 proyecto sindical, con una estructura que potencie la proximidad, que impulse nuestra
3468 presencia y con una implantación donde prime la eficacia y la eficiencia de nuestro trabajo.

3469 Todas estas estrategias internas, unidas a la política sindical desarrollada por la
3470 Federación en estos últimos años, nos han posicionado como el primer sindicato de las
3471 Administraciones Públicas no sólo en la Comunitat Valenciana sino en el conjunto del
3472 Estado.

3473 **Afiliación, objetivo prioritario**

3474 El incremento de la afiliación debe ser la principal preocupación organizativa de la
3475 Federación, el objetivo prioritario.

3476 Incrementar nuestro número de afiliadas y afiliados mejorará nuestra posición frente a las
3477 diferentes administraciones y las empresas, en defensa de los intereses de las personas
3478 trabajadoras.

3479 Pero ello requiere de objetivos:

- 3480 • Mantener la afiliación, evitando en lo posible el alto porcentaje de rotación y cuyas
3481 causas deben ser motivo de análisis de manera sectorializada.

- 3482 • Priorizar esfuerzos en delegados y delegadas de nuestra Federación que no están
- 3483 afiliadas, y cuyo porcentaje supera el 40%.
- 3484 • Buscar nueva afiliación en colectivos infrarrepresentados en nuestra Federación.
- 3485 • Incrementar la presencia activa en los centros de trabajo, debería dar lugar a un
- 3486 crecimiento afiliativo.
- 3487 • Aprovechar las mejoras laborales conseguidas para solicitar la afiliación.
- 3488 • Utilizar las nuevas tecnologías también con este fin; nuestra presencia en las redes
- 3489 es cada vez mayor y más importante.

3490 **Elecciones sindicales, un proceso continuo**

3491 Es fundamental hacer entender al conjunto de nuestra estructura, que las elecciones a
 3492 órganos de representación unitarios es una tarea de primer orden e imprescindible para la
 3493 Federación. Nos permite revisar y adecuar nuestra implantación, así como avaluar el grado
 3494 de aceptación de los trabajadores y trabajadoras y si hemos sido capaces de conectar con
 3495 sus inquietudes y demandas. Hay que conseguir establecer la cultura de la representación
 3496 que junto con la afiliación son las que nos dan nuestra razón de ser como organización,
 3497 como sindicato.

3498 Por ello, hay que trabajar con objetivos concretos a corto y medio plazo, planificando el
 3499 trabajo en función de una estrategia determinada y bajo las siguientes pautas:

- 3500 • Los objetivos electorales se establecerán sistemáticamente con carácter
- 3501 semestral en cada ámbito territorial, evaluando los últimos resultados, revisando
- 3502 objetivos y planificando el trabajo.
- 3503 • Se fijarán planes de trabajo que con carácter sectorial contemplen las
- 3504 renovaciones de los procesos, evaluando resultados, analizando problemas
- 3505 detectados y rediseñando, si fuera necesario, la estrategia a seguir. Con especial
- 3506 hincapié en los desplazamientos que se produzcan de procesos anteriores y el
- 3507 seguimiento a las empresas y ámbitos de nueva creación.
- 3508 • En los subsectores donde tengamos una presencia por debajo de la media, se
- 3509 dedicará una especial atención tanto a la afiliación como a la representación de los
- 3510 trabajadores y trabajadoras.
- 3511 • Complementariamente para cada proceso electoral y ámbito se fijarán unas
- 3512 pautas de trabajo electoral (candidaturas, preavisos, interventores, etc.), apoyo a
- 3513 nuestros candidatos/as y representantes (formación, programa, asambleas, etc.)

3514 y coordinación organizativa (medios, apoyo jurídico, etc.), no dejar nada en cada
3515 uno de los sectores y subsectores a la improvisación.

3516 Y modificar la normativa de elecciones sindicales para que la elección de la representación
3517 del personal laboral de las Administraciones Públicas, se realice en un solo colegio
3518 electoral, la cual debe ser una de nuestras primeras y permanente reivindicación en
3519 materia electoral.

3520 **Una gestión eficaz y eficiente de los recursos**

3521 La única fuente de ingresos que tiene nuestra organización son las cuotas de nuestros
3522 afiliados y afiliadas, nuestra organización no depende de ninguna subvención ni publica ni
3523 privada por lo que una adecuada gestión de los ingresos es sumamente importante; no
3524 depender de subvenciones es lo que nos da la independencia sobre cualquier gobierno sea
3525 del color que sea.

3526 Tenemos que tener en cuenta varios criterios importantes a la hora de gestionar nuestros
3527 recursos económicos y son los siguientes:

- 3528 • Una planificación presupuestaria real y que priorice las necesidades de nuestra
3529 organización para alcanzar los objetivos que nos marquemos.
- 3530 • Un control del gasto para asegurar que este dentro de los límites que nos hemos
3531 marcado. Y ser capaces de cumplir nuestros objetivos.
- 3532 • Transparencia a la hora de explicar de manera clara y precisa nuestra situación
3533 económica y el objetivo que debemos cumplir.

3534 **6.2. FORMACIÓN SINDICAL PARA HACER SINDICATO**

3535 Nuestra afiliación, la representación de las trabajadoras y trabajadores en los órganos de
3536 personal, así como las personas con responsabilidades en nuestra organización,
3537 necesitan herramientas de gestión sindical que deben adquirir con formación específica
3538 encaminada a transmitir las ideas y a defender al personal. Hablamos de la formación
3539 sindical.

3540 La formación sindical posibilita que las personas con responsabilidades en los diferentes
3541 ámbitos y representantes sindicales adquieran mayor cualificación en el desempeño y
3542 comunicación de las actividades sindicales. Debe estructurarse en itinerarios formativos y

3543 niveles de competencias que permitan aprender, mejorar y actualizar las funciones
3544 sindicales de representación, de negociación colectiva, de elecciones sindicales,
3545 capacidad de afiliación, etc.

3546 En UGT Servicios Públicos PV la formación sindical se configura como un elemento de
3547 acción transversal, con perspectiva de género, esencial para la estrategia y objetivos de
3548 nuestra acción sindical. Para ello, es imprescindible el apoyo y la interrelación de las
3549 acciones formativas al conjunto de la organización entendida como delegadas y
3550 delegados, afiliación y cuadros orgánicos en las diferentes estructuras del sindicato.

3551 Estableceremos, por tanto, una programación anual que comprenda actividades
3552 concretas con el objetivo de que las personas que se incorporen obtengan una formación
3553 básica imprescindible como comienzo de su trayectoria sindical y que les permita conocer
3554 la estructura de nuestro sindicato. Tan importante es formar a los nuevos cuadros
3555 sindicales para el desarrollo de sus actividades como al mismo tiempo actualizar y reciclar
3556 a los ya existentes.

3557 Las personas implicadas en el sindicato deben comprometerse también a involucrarse en
3558 el desarrollo de su formación en acción sindical. Para hacer sindicato, para transmitir el
3559 sindicato, la formación sindical es la vía adecuada de dar a conocer nuestros valores y
3560 nuestra historia como organización.

3561 Esta formación, es la que permite aprender el ideario del sindicato y conocer el modelo de
3562 sociedad que representamos.

3563 Por otra parte, desde los momentos en que experimentamos la pandemia y los que
3564 siguieron inmediatamente después, la batalla cultural en las democracias occidentales se
3565 ha intensificado. La ultraderecha, desde diversos frentes, ha fortalecido sus posiciones
3566 intelectuales, y no podemos pasar por alto la efectividad de su discurso, evidenciada por
3567 la creciente penetración de sus ideas en nuestra sociedad.

3568 La expansión del negacionismo político, así como el cuestionamiento democrático de las
3569 organizaciones progresistas, incluidos partidos políticos, sindicatos de clase y
3570 organizaciones sociales, son algunas de las señales de una estrategia global de ataque a
3571 los principios democráticos que han guiado la evolución de la sociedad occidental durante
3572 el siglo XX y el comienzo del XXI.

Por todo ello, en la Federación de Servicios Públicos de la UGT no podemos permanecer indiferentes ante esta situación. Por esta razón, durante el próximo mandato pondremos en marcha una Escuela de Ideas, cuyo objetivo será reforzar el conocimiento y las capacidades de nuestros cuadros y militancia. Esta iniciativa buscará ofrecer nuevos enfoques y desarrollar derechos y libertades, así como enfrentar con firmeza esta nueva etapa social.

6.3. INNOVACIÓN Y SEGURIDAD: TRANSFORMACIÓN DIGITAL PARA UNA ACCIÓN SINDICAL EFICIENTE Y SOSTENIBLE

Modernización y Actualización del Parque Informático

Siguiendo con nuestro compromiso de mejora y sostenibilidad, durante este mandato continuaremos con plan de renovación del parque informático. La actualización del hardware permitirá dotar a nuestros cuadros sindicales de herramientas más eficientes y seguras, asegurando una experiencia de uso homogénea en toda la organización. Se establecerá un calendario de sustitución progresiva de equipos obsoletos, priorizando aquellos puestos de trabajo con mayores necesidades operativas.

Seguridad Informática y Protección de Datos

La seguridad informática sigue siendo un pilar fundamental en nuestra estrategia de modernización. Para reforzar la protección frente a amenazas externas e internas, implementaremos un modelo de seguridad integral basado en ciberseguridad avanzada. Se actualizarán los sistemas de protección perimetral, se mejorará la gestión de accesos con autenticación multifactor (MFA) y se realizarán auditorías de seguridad periódicas para garantizar la integridad de nuestros sistemas.

Además, ante la creciente sofisticación de los ataques cibernéticos impulsados por inteligencia artificial, reforzaremos la formación del personal en materia de ciberseguridad. Implementaremos programas de concienciación y capacitación continua para que todas las personas usuarias puedan identificar intentos de phishing, ataques de ingeniería social y otras amenazas emergentes. La seguridad informática no solo depende de las herramientas tecnológicas, sino también del conocimiento y la responsabilidad de quienes las utilizan.

3602 **Digitalización y Transformación del Modelo de Trabajo**

3603 La digitalización es una de nuestras prioridades. Avanzaremos en la implantación de
3604 entornos colaborativos y herramientas digitales que permitan una gestión documental
3605 eficiente, reduciendo drásticamente el uso de papel. Continuaremos la expansión del uso
3606 de Alfresco como plataforma de gestión documental y estudiaremos la integración de
3607 nuevas soluciones de automatización para optimizar los flujos de trabajo internos.

3608 **Hacia un Modelo de Nube Privada**

3609 En nuestra apuesta por la eficiencia y la seguridad, impulsaremos un cambio en la forma
3610 de trabajar mediante la migración hacia un modelo de nube privada. La implantación de
3611 una infraestructura cloud propia permitirá mejorar la accesibilidad y disponibilidad de los
3612 recursos, reforzar la seguridad y garantizar un control absoluto sobre la información. Este
3613 cambio también contribuirá a la optimización de costes operativos y a la sostenibilidad,
3614 reduciendo la necesidad de infraestructura física y mejorando la eficiencia energética de
3615 nuestros sistemas.

3616 **Compromiso con la Modernización y la Eficiencia**

3617 El camino hacia la modernización tecnológica es un compromiso firme de nuestra
3618 organización. Con estas iniciativas, garantizamos no solo una infraestructura más potente
3619 y segura, sino también un entorno de trabajo más eficiente, adaptado a los desafíos del
3620 futuro y en línea con los principios de eficacia y sostenibilidad que rigen nuestra acción
3621 sindical.

3622 **6.4. UNA COMUNICACIÓN EFICAZ Y HONESTA: SER FIABLE Y CONFIABLE**

3623 **El reto de comunicar en un contexto adverso**

3624 La comunicación es una herramienta imprescindible y necesaria para cualquier
3625 organización, pero especialmente para aquellas como la nuestra, que quiere ser un agente
3626 de transformación social e influir para construir una sociedad más justa e igualitaria.
3627 Nuestra razón de ser, la defensa de los servicios públicos y de los derechos laborales de
3628 las empleadas y empleados públicos, necesita de una acción sindical potente y efectiva,
3629 pero también que esta acción llegue a nuestras afiliadas y afiliados y a la ciudadanía en su
3630 conjunto gracias a una comunicación honesta, ágil y eficaz.

3631 UGT Serveis Públics del País Valencià reafirma su compromiso con el artículo 20 de la
3632 Constitución que recoge el derecho a la información y es consciente de que, como
3633 organización con fines sociales, la transparencia es clave para fortalecer la democracia y
3634 contar con una ciudadanía bien informada a salvo de bulos y noticias falsas.

3635 Desde sus orígenes y a lo largo de su historia, UGT Serveis Públics PV ha apostado por la
3636 comunicación como un instrumento clave, tanto, en lo referente a la comunicación
3637 interna, es decir, aquella que va dirigida a su público objetivo (las afiliadas y afiliados y el
3638 personal empleado público en su conjunto), como la externa, dirigida a un público más
3639 amplio y que llega a través de los medios de comunicación tradicionales, pero también a
3640 través de las redes sociales. Esta apuesta por la comunicación, además, se ha
3641 intensificado en los últimos años con la profesionalización del Departamento de
3642 Comunicación.

3643 La página web de UGT Serveis Públics cuenta con un nuevo diseño, más creativo, atractivo
3644 y más fácil de leer. Es una herramienta clave para comunicar, tanto a la afiliación como a
3645 la sociedad en su conjunto, las acciones más destacadas de la federación. Además, ha
3646 servido de base para poner en marcha un nuevo instrumento de comunicación interna: la
3647 Newsletter de UGT SP, que todas las semanas se envía a los correos electrónicos de las
3648 personas afiliadas para que, de forma cómoda y directa puedan estar al día de cuestiones
3649 de interés para su desarrollo laboral y profesional.

3650 UGT Serveis Públics considera que no puede haber democracia sin periodistas y sin
3651 medios de comunicación y que estos son fundamentales para contar con una ciudadanía
3652 bien informada de sus derechos y deberes. La comunicación externa, la relación honesta
3653 y transparente, con los medios forma parte del ADN de este sindicato.

3654 Comunicar de forma adecuada, tanto a nivel interno como externo, nos permite proyectar
3655 nuestros valores y principios y trasladar un mensaje contundente de compromiso con el
3656 Estado de Bienestar. La irrupción de las redes sociales, las nuevas tecnologías, o
3657 herramientas como la Inteligencia Artificial supone que la galaxia comunicativa es muy
3658 distinta a la de hace tan sólo una década. Los medios de comunicación tradicionales
3659 (prensa, radio, televisión) siguen siendo agentes claves para comunicar y generar opinión,
3660 pero ya no son únicos como proveedores de información y noticias. Las redes sociales, de
3661 un lado, ha democratizado la información (que puede ser compartida y amplificada por

3662 cualquier persona), pero al mismo tiempo caminamos hacia un panorama complejo y
3663 preocupante por la desinformación, los bulos y las noticias falsas.

3664 A este contexto, en el que se combinan la sobreexposición informativa y la desinformación,
3665 se suma el ascenso de las fuerzas de la extrema derecha en Europa y el regreso al poder
3666 de Donald Trump a Estados Unidos. La suma del ultraliberalismo y los discursos de odio y
3667 excluyentes de la derecha más radical y populista plantean un auténtico reto para la
3668 comunicación. Los grandes magnates tecnológicos, dueños de las principales redes
3669 sociales, tienen una enorme capacidad de influencia sobre la ciudadanía susceptibles de
3670 ser manipulada mediante bulos. Esta situación supone una serie amenaza para la
3671 democracia y obliga a nuestro sindicato a redoblar su compromiso con una información
3672 veraz, pero también es un importante reto. UGT Serveis Públics debe consolidarse como
3673 una fuente de información fiable y confiable y, a través de sus mensajes, tratar de revertir
3674 la política de la cancelación que la extrema derecha ejerce hacia los sindicatos de clase,
3675 las personas inmigrantes, el feminismo y, en general, contra el Estado de Derecho.

3676 UGT Serveis Públics considera que es el momento de abrir una reflexión profunda y
3677 reconsiderar su continuidad en aquellas redes sociales que estén contribuyendo con bulos
3678 y desinformación a una sociedad cada vez más polarizada y deshumanizada y que alienta
3679 discursos del odio hacia las personas migrantes, las mujeres, las personas LGTBI o los
3680 propios sindicatos.

3681 UGT Serveis Públics PV es consciente de que cualquier compromiso con la transparencia
3682 puede quedar solo en declaración de intenciones si esa transparencia no empieza por la
3683 propia organización. De ahí que, desde junio de 2024, se ha puesto en marcha un portal de
3684 transparencia que puede consultarse en la web y con información detallada sobre la
3685 organización y la actividad sindical: cuentas, resultados electorales, estatutos, etc., son
3686 algunos de los contenidos.

3687 En su compromiso con la igualdad de mujeres y hombres y la lucha por una sociedad
3688 inclusiva y tolerante hacia las personas inmigrantes o con cualquier tipo de discapacidad,
3689 UGT Serveis Públics se compromete con una comunicación libre de prejuicios y
3690 estereotipos, respetuosa con todas las diversidades y que dé visibilidad y voz a las
3691 personas más vulnerables o a aquellas que durante años han sido silenciadas, como es el
3692 caso de las mujeres.

3693 Además, UGT Serveis Públics se compromete también a defender el valenciano y potenciar
3694 su uso en sus comunicaciones. El valenciano, como lengua propia de los valencianos y
3695 valencianas, debe ser protegido ya que se encuentra en clara desventaja respecto del
3696 castellano.

3697 **Estrategia y principales acciones para desarrollar en los próximos cuatro años**

3698 La federación reforzará su política de comunicación con una serie de acciones concretas
3699 para desarrollar en los próximos cuatro años y cuyo objetivo general es comunicar de
3700 forma óptima tanto interna, como externamente. Las principales medidas propuestas son
3701 las siguientes:

3702 a) A nivel interno:

- 3703 • Potenciar el uso de la página web de la federación con el objetivo de que la acción
3704 sindical de todos los sectores quede reflejada de forma ágil y pueda ser compartida
3705 a nivel interno entre las afiliadas y afiliados. La web debe ser una herramienta clave
3706 de los distintos sectores y departamentos para compartir información
3707 internamente y llegar de forma más rápida y eficaz a toda la organización. El
3708 objetivo, además, es que, a través de ella, quienes integran UGT Serveis Públics PV
3709 puedan estar informados de todas las acciones del sindicato y que el mensaje esté
3710 coordinado y provisto de coherencia interna.
- 3711 • Abrir en la página web un espacio en el que se puedan consultar los artículos de
3712 opinión que los diferentes responsables del sindicato, delegadas y delegados
3713 publican en los medios de comunicación, así como implementar un buzón de
3714 sugerencias sobre temas susceptibles de ser abordados en la web.
- 3715 • Reforzar la Newsletter de UGT Serveis Públics como instrumento de información y
3716 de cohesión interna. Desde su implementación en enero de 2024, la Newsletter ha
3717 hecho aumentar de manera exponencial las consultas de la web y ha devenido en
3718 una herramienta útil para que la afiliación, sea del ámbito que sea, esté informada
3719 de lo que acontece en el ámbito sindical semana a semana. Este resumen de
3720 noticias, que llega a los correos electrónicos todos los lunes, refuerza, además, el
3721 sentimiento de pertenencia e identidad con la organización. Para los próximos
3722 cuatro años, el objetivo es incrementar el número de personas que consultan las
3723 noticias de esta Newsletter así como el tiempo de lectura de la misma. Para ello,
3724 se propone:

- 3725 - Incorporar a la Newsletter nuevos contenidos que sean de interés general para la
- 3726 afiliación, entre ellos, guías de lectura fácil sobre asuntos relacionados con las
- 3727 condiciones de trabajo: retribuciones, jornada, permisos, etc., así como
- 3728 sentencias y estudios jurídicos de relevancia. También se potenciará aquella
- 3729 información que refuerce los valores de la organización, como la igualdad de
- 3730 género, la defensa de la diversidad, la salud laboral o el medioambiente.
- 3731 - Aumentar el uso del valenciano a través de la Newsletter de manera que su peso
- 3732 en las noticias sea similar a la del castellano.
- 3733 • En colaboración con el Departamento de Informática, diseñar e implementar un
- 3734 Podcast en el que, con una periodicidad semanal, se dé cuenta del resumen de las
- 3735 principales noticias de la semana protagonizadas por el sindicato. Este Podcast
- 3736 será un complemento de la Newsletter, aunque con un formato y un lenguaje
- 3737 distintos, con el fin de aumentar nuestro público objetivo. Nuestro Podcast
- 3738 permitirá, además, conectar con las nuevas generaciones y adaptar al sindicato a
- 3739 las nuevas formas de comunicación audiovisuales.
- 3740 • Mejorar el uso de canales internos en los distintos sectores para trasladar nuestra
- 3741 acción sindical al mayor número posible de personas y de la forma más eficaz
- 3742 posible. Para ello, desde el Departamento de Comunicación se hará un estudio
- 3743 pormenorizado de los canales internos que usan los diferentes sectores y
- 3744 departamentos para detectar las fortalezas y debilidades y tratar de mejorar la
- 3745 comunicación interna mediante fórmulas que se hayan demostrado exitosas en
- 3746 otros ámbitos. Además, se dará la formación necesaria para mejorar la redacción
- 3747 de los mensajes y el apoyo, cuando sea necesario, de elementos gráficos y
- 3748 audiovisuales.
- 3749 • Generar nuevos contenidos multimedia (audio e imagen) para que puedan ser
- 3750 utilizados por los distintos sectores para promocionar su acción sindical.
- 3751 • Reforzar la imagen de marca de la organización y acabar con la disparidad de
- 3752 formatos y logos obsoletos que siguen usándose en la organización. Hay que
- 3753 extender el uso de logo oficial de la federación y sustituir los antiguos hasta su total
- 3754 erradicación. Además, se insistirá en adoptar los formatos oficiales para notas de
- 3755 prensa, comunicados internos, cartas, etc., elementos de cartelería, etc. que se
- 3756 vayan facilitando desde el departamento de Comunicación.
- 3757 • Incorporar el uso no sexista del lenguaje en las comunicaciones. Se facilitarán
- 3758 guías, técnicas y formación para facilitar el lenguaje inclusivo.

3759 b) A nivel externo:

- 3760 • En los últimos cuatro años, UGT Serveis Públics ha ganado presencia y visibilidad
3761 en los medios de comunicación como consecuencia de una política activa de
3762 generación de noticias y toma de posición en numerosos asuntos. No obstante, no
3763 todos los sectores cuentan con el mismo protagonismo externo, de ahí que desde
3764 el Departamento de Comunicación se propone consolidar e incrementar, allí
3765 donde se necesite, el protagonismo de la federación en los medios de
3766 comunicación con el fin de aumentar nuestra proyección social mediante notas de
3767 prensa, ruedas de prensa, declaraciones a los medios, etc.
- 3768 • Potenciar la imagen de un sindicato moderno, alejado de los clichés, pero con firme
3769 respecto a sus valores de justicia social y defensa de lo público. Fomentar, a través
3770 de la comunicación externa, la idea de un sindicato líder en las administraciones
3771 públicas con potencial negociador, pero también combativo y firme cuando se
3772 trata de defender los derechos y las condiciones laborales de los empleados y
3773 empleadas públicos. Un sindicato que aporta valor y valores, comprometidos con
3774 las causas sociales, y cuyo fin último es mejorar las condiciones de vida de toda la
3775 ciudadanía.
- 3776 • Incrementar nuestra faceta de un sindicato que genera opinión, para lo cual un
3777 objetivo será aumentar el número de artículos de opinión publicados en prensa, así
3778 como la participación de dirigentes sindicales en tertulias o coloquios en los
3779 medios audiovisuales, en especial, en la radiotelevisión pública valenciana.
- 3780 • Facilitar a los cuadros sindicales técnicas adecuadas para mejorar sus destrezas
3781 comunicativas, tanto en el ámbito escrito, como oral.
- 3782 • Reforzar el uso de las redes sociales para amplificar los mensajes de la federación
3783 y su proyección externa como organización defensora de los servicios públicos y
3784 de la libertad y los derechos públicos. UGT Serveis Públics se propone incrementar
3785 su presencia en aquellas redes sociales respetuosas con el Estado de Derecho y
3786 limitar su presencia en aquellas que contribuyen a la desinformación y los bulos
3787 con magnates de tecnológicos al frente que tienen como objetivos inconfesables
3788 derribar gobiernos o fomentar el odio hacia determinados colectivos.
- 3789 • Mejorar el uso de los canales que sirven para coordinar los diferentes sectores
3790 desde el punto de vista de la comunicación y, de forma especial, revisar y ampliar
3791 los grupos de WhatsApp en los que se comparte contenido de redes sociales o
3792 noticias para amplificar su impacto. Es fundamental establecer y diseñar un

3793 protocolo efectivo que permita en determinados momentos hacer llegar nuestros
3794 mensajes al mayor número posible de personas para apoyar de forma activa
3795 contenido en redes o en medios de comunicación.

3796 • Dada la diversidad de cuentas en redes sociales de los diferentes departamentos y
3797 secciones sindicales es fundamental elaborar una guía de buenas prácticas con
3798 consejos claros y directos respecto a cómo comunicar en las redes sociales (tanto
3799 el contenido en texto como en imágenes que se comparte) para evitar un uso
3800 inadecuado de estas redes que comprometan el prestigio de la marca o atente
3801 directamente contra sus principios y valores.

3802 • Poner en marcha nuevos cursos de formación para que las personas con funciones
3803 sindicales adquieran nuevas competencias en comunicación a través de las redes
3804 sociales y aprendan estrategias adecuadas a cada situación y cada red social.

3805 • Conseguir que la web sea reflejo de la actualidad y sirva también de referencia a los
3806 profesionales de la información para informarse de lo que ocurre en el ámbito
3807 sindical y nos sitúe como el sindicato de referencia como fuente de información y
3808 bien posicionado en los buscadores de internet.

3809 • Ahondar en la transparencia de la organización con la actualización periódica y la
3810 incorporación de nuevos contenidos en nuestro portal de transparencia.

3811 **6.5. FORTALECER NUESTROS SERVICIOS JURÍDICOS**

3812 Los servicios Jurídicos son un instrumento básico de la de la Federación para la afiliación
3813 y complementarios, que no sustitutivos, de la acción sindical, convirtiéndose en uno de los
3814 servicios más importantes que ofrecemos a nuestros afiliados y afiliadas.

3815 En la actualidad este servicio está saturado, sobre todo en la provincia de Valencia, lo que
3816 da lugar a esperas de tres semanas, habiendo llegando incluso, en ciertos momentos, a
3817 ser de cuatro semanas.

3818 Esta saturación viene motivada por el incremento de procesos en curso y sobre todo por el
3819 número tan elevado de consultas que se elevan al Servicio, tanto por parte de la afiliación
3820 como de las Secciones Sindicales/delegados y delegadas.

3821 A esto es preciso añadir la dificultad creciente que tenemos para poder relevar a aquellas
3822 compañeras y compañeros, que por uno u otro motivo (sobre todo jubilaciones), dejan de
3823 prestar servicio como letrados y letradas. Problema éste, que será cada vez más acuciante

3824 debido a la media de edad de los compañeros y compañeras que conforman nuestro
3825 Servicio Jurídico.

3826 Por todo ello y para evitar que el modelo de asistencia jurídica que conocemos pueda
3827 colapsar, sería conveniente implementar alguna medida que lo evite:

3828 • Cursos de formación básica a las delegadas y delegados que muchas de las
3829 consultas no llegaran a los Servicios Jurídicos y se resolvieran en el ámbito de la
3830 acción sindical, reduciendo en consecuencia el tiempo de espera para conseguir
3831 cita.

3832 Esta formación básica debería contemplar, al menos, las siguientes materias: negociación
3833 colectiva, normativa aplicable en nuestros centros de trabajo, derechos y deberes de la
3834 representación sindical, cuestiones relacionadas con la jubilación, incapacidad, etc.

3835 • Estudiar la conveniencia de dotar al Servicio Jurídico de Inteligencia Artificial para
3836 facilitar el trabajo.

3837 No obstante, y en previsión de que la carga de trabajo se incrementará, bien por el aumento
3838 de causas ante los tribunales, bien por la dificultad de relevo de las jubilaciones previstas
3839 en los próximos años, sería conveniente estudiar alguna fórmula alternativa y/o
3840 complementaria de gestión de nuestro modelo de servicio jurídico.



C/ Arquitecto Mora, 7 - 3ª Planta
46010 Valencia
Telf.: 963 884 080
rgpvalenciano@ugt-sp.ugt.org
www.ugtserveispublicspv.org

✕ @UGT_SP_PV
f UGT Serveis Públics PV
@ ugtspublicspv
U UGT Serveis Públics PV
t @ugtspv.bsky.social