

Aportant **Valor**

**Informe de gestión
Comisión Ejecutiva
Nacional**

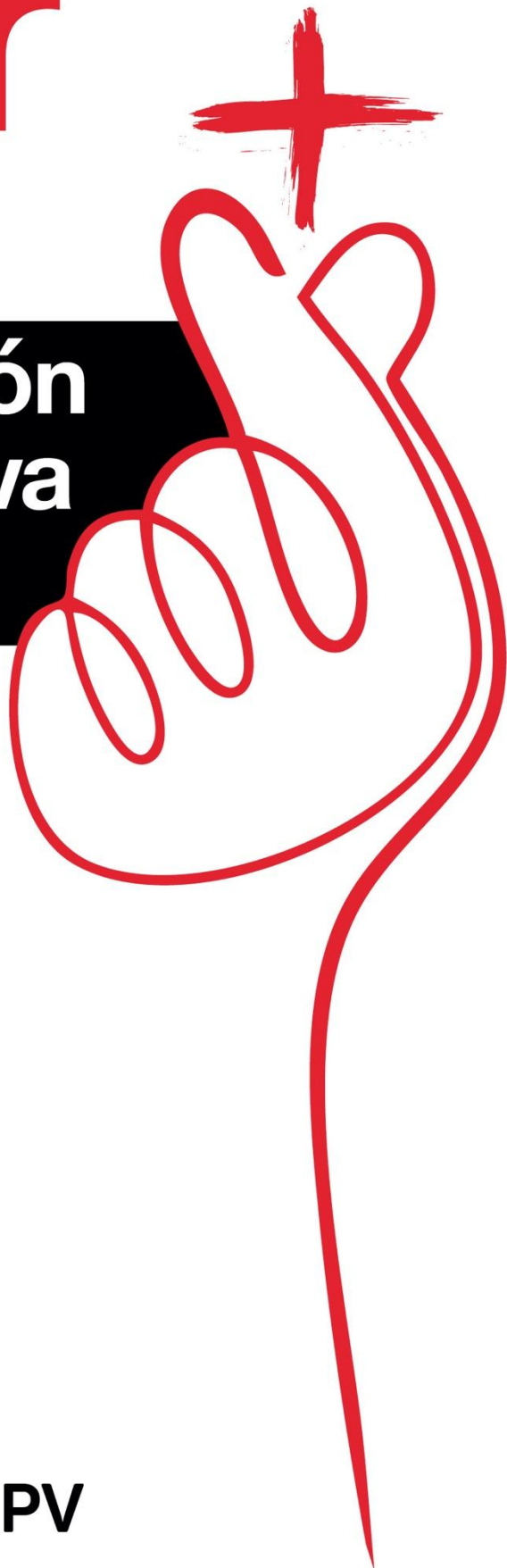
II CONGRÉS NACIONAL

26 - 27 DE JUNY / VALÈNCIA

UGT



**Serveis
Públics PV**



1. INDICE

1. INDICE.....	2
1. SECRETARÍA GENERAL.....	5
1.1. DOS AÑOS DE INTERLOCUCIÓN Y PROGRESO vs DOS AÑOS DE APAGÓN DEMOCRÁTICO Y NEGACIONISMO	5
1.2. UNA POLÍTICA DE COMUNICACIÓN EFICAZ AL SERVICIO DE LA ACCIÓN SINDICAL	11
1.3. REFORZANDO LA COORDINACIÓN INTERNA Y LA FORMACIÓN	11
1.4. JUVENTUD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: AVANZANDO EN DERECHOS.....	12
1.5. UNA FEDERACIÓN FORTALECIDA CON LA MIRADA PUESTA EN EL FUTURO .	13
2. ORGANIZACIÓN	14
2.1. INTRODUCCIÓN	14
2.2. AFILIACIÓN.....	15
2.3. ELECCIONES SINDICALES.....	16
2.4. DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA.....	20
2.5. SERVICIOS JURIDICOS	22
2.6. AGRADECIMIENTO.....	25
3. ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS.....	26
3.1. INTRODUCCIÓN	26
3.2. CUOTAS Y MEDIAS DE COTIZACIÓN	26
3.3. MEDIAS DE ENERO 2021 HASTA OCTUBRE 2024	26
3.4. PRESUPUESTOS.....	27
3.5. RECURSOS INFORMÁTICOS	29
3.6. COMISIÓN DE CONTROL ECONÓMICO	30
3.7. FUNDACIÓN DE ESTUDIOS PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (FUNDESTAP) 2021-2024	38
4. POLITICA SINDICAL	42
4.1. DEPARTAMENTO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE	47
5. MUJER.....	50
5.1. INTRODUCCIÓN	50
5.2. SECRETARÍA DE LA MUJER.....	52
5.3. PLANES DE IGUALDAD	53
5.4. PLANES AUTONÓMICOS.	54
5.5. PREMIO AVANÇANT EN IGUALTAT	55

5.6.	CONFERENCIA DE LA DONA: 21 Y 22 mayo 2024.	55
5.7.	ALIANZAS Y REDES.	56
6.	POLITICA SOCIAL	56
6.1.	INTRODUCCIÓN	56
6.2.	OBJETIVOS DE LA SECRETARÍA.	57
6.3.	COORDINACIÓN DE TRABAJO MARZO 2021- MAYO 2023	57
6.4.	COORDINACIÓN DE TRABAJO MAYO 2023- MAYO 2025	59
6.5.	SECTOR DE DIVERSIDAD FUNCIONAL.	61
7.	CIENCIA Y UNIVERSIDADES	62
7.1.	INTRODUCCIÓN	62
7.2.	LAS SECCIONES SINDICALES. FUNDAMENTALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	63
7.3.	CONSTITUCIÓN DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE LA COMUNITAT VALENCIANA. NEGOCIACIONES EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO .	63
7.4.	LA FINANCIACIÓN DEL SISTEMA UNIVERSITARIO PÚBLICO VALENCIANO	64
7.5.	LA LEY ORGANICA DE SISTEMA UNIVERSITARIO (LOSU). NUEVO MARCO NORMATIVO	65
7.6.	RESULTADOS DE ELECCIONES SINDICALES DE LAS UNIVERSIDADES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA	66
7.7.	EL OBSOLETO DECRETO DE RETRIBUCIONES A MODIFICAR PARA PODER TENER UN CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL	67
7.8.	CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL	68
7.9.	VALORACIÓN	69
8.	ADMÓN. LOCAL Y SERVICIOS A AL COMUNIDAD	70
8.1.	SITUACIÓN GENERAL	70
8.2.	ELECCIONES SINDICALES	72
8.3.	SINDICATO DE POLICÍA LOCAL	73
8.4.	SINDICATO DE BOMBEROS	74
9.	SALUD, SERVICIOS SOCIO-SANITARIOS Y DEPENDENCIA	75
9.1.	INTRODUCCIÓN	75
9.2.	ORGANIZACIÓN. SECCIONES SINDICALES	75
9.3.	ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN EN LA SANIDAD PÚBLICA	76
9.4.	OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO Y CONVOCATORIAS DERIVADAS DE LA LEY 20/2021	78
9.5.	PACTOS Y ACUERDOS DE MESA SECTORIAL RELEVANTES	80

9.6.	VUELTA A LO PÚBLICO: REVERSIONES Y SUBROGACIONES	83
9.7.	PLANES DE IGUALDAD, POLÍTICAS, CONCILIACIÓN Y BRECHA SALARIAL 2022-2023	83
9.8.	ORGANIZACIÓN Y NIVELES EN LA ASISTENCIA SANITARIA.....	84
9.9.	SERVICIOS SOCIO-SANITARIOS Y DEPENDENCIA	91
9.10.	SANIDAD PRIVADA.....	94
9.11.	MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL	96
9.12.	TRANSPORTE SANITARIO.....	98
10.	ENSENYAMENT	99
10.1.	EI CONTEXT: PANDÈMIA I APROVACIÓ DE LA LOMLOE	99
10.2.	EIXOS DE L'ACCIÓ SINDICAL.....	100
10.3.	ENSENYAMENT PRIVAT	106
11.	ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA Y JUSTICIA.....	108
11.1.	1.- INTRODUCCIÓN	108
11.2.	GESTIÓN DE LOS SINDICATOS SECTORIALES	109
11.3.	RESULTADOS ELECTORALES.....	117
12.	POSTAL.....	118
13.	ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO	120
13.1.	INTRODUCCIÓN.	120
13.2.	PROCESOS ELECTORALES. ANÁLISIS Y RESULTADOS.	121
13.3.	LA SECRETARÍA DEL SECTOR AGE Y SU EQUIPO DE APOYO EN EL PERIODO 2023 – 2025.	123

1. SECRETARÍA GENERAL

El mandato objeto de análisis en el presente informe de gestión ha venido condicionado por dos etapas políticas de muy diferente signo: el segundo Consell progresista del Botànic del President Ximo Puig (PSPV-Compromís) hasta junio de 2023 y, desde entonces, un Consell de la derecha y ultraderecha PP-VOX, profundamente reaccionario, al frente del cual está el peor President que jamás ha tenido la Comunitat Valenciana, Carlos Mazón.

Estas marcadas diferencias ideológicas han tenido un impacto muy marcado en las políticas públicas desarrolladas durante estos últimos cuatro años, en los derechos y condiciones de trabajo de las empleadas y empleados públicos, en la interlocución sindical y en la actividad del diálogo social y de las Mesas de Negociación de la Generalitat.

1.1. DOS AÑOS DE INTERLOCUCIÓN Y PROGRESO vs DOS AÑOS DE APAGÓN DEMOCRÁTICO Y NEGACIONISMO

El 29 de julio de 2021 firmamos el Acuerdo de la Mesa General de Negociación I con el objetivo de completar y mejorar el Acuerdo de Legislatura pactado con el primer Consell del Botànic durante el mandato anterior.

El Acuerdo contemplaba importantes mejoras en las condiciones de trabajo para el personal empleado público de la GVA y delimitaba el marco de la negociación colectiva para su posterior concreción en cada ámbito sectorial para armonizar las condiciones esenciales de trabajo y retributivas, los procesos de estabilización de empleo público temporal, y también las medidas específicas en materia de conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Prácticamente todos los compromisos se cumplieron y cabe destacar entre las medidas más importantes el programa plurianual para combatir la brecha salarial en todos los sectores -con su correspondiente consignación presupuestaria-, la revisión y modificación del Decreto sobre indemnizaciones por razón del servicio y gratificaciones por servicios extraordinarios, la creación de la Escuela Valenciana de Administración Pública o la constitución de la Mesa General de las Administraciones Públicas Valencianas, de la Mesa de Administración Local y de la Mesa de Universidades.

La creación y puesta en marcha de estas mesas de negociación, vía desarrollo reglamentario de la nueva ley de función pública, culminaba con éxito una reivindicación de varios años de la Federación al posibilitar la articulación en un plano superior de la negociación colectiva de estos ámbitos con su participación activa.

Uno de los grandes objetivos de la Federación durante este mandato ha sido rebajar la temporalidad en las administraciones públicas valencianas, mediante el desarrollo de los procesos de estabilización. Así, nuestra acción sindical ha estado

muy marcada por el Acuerdo para una Administración del Siglo XXI, firmado por la Federación estatal para los años 2022-2024.

Por ello, los salarios de las empleadas y empleados públicos valencianos se han incrementado durante estos años casi en un 9,8%, quedando pendiente de percibir el 0,5% final que el Gobierno Central debe autorizar. Estos incrementos han servido para amortiguar y aliviar el coste de la vida en una situación coyuntural en la que la inflación estaba disparada cuando se firmó el acuerdo y poco a poco ha ido corrigiéndose a la baja.

El Acuerdo Marco nos dio la cobertura necesaria para negociar en la Comunitat la recuperación de derechos cercenados como la jornada de 35 horas, la percepción íntegra de las retribuciones en caso de IT, la revisión de los acuerdos de acción sindical o la ampliación de los permisos, licencias y vacaciones más allá del artículo 48 del TREBEP. Únicamente queda pendiente la articulación de la jubilación parcial con contrato de relevo para el personal empleado público, una concreción que debe resolver el Gobierno Central.

Pero si en algún ámbito hay que destacar nuestro trabajo sindical es sin duda en relación a la negociación y ejecución de los procesos de estabilización derivados de la aplicación de la Ley 20/21. Bien es cierto que se han producido disfunciones en algunas administraciones, pero la realidad es que la gran mayoría de las empleadas y empleados públicos interinos o temporales de larga duración han podido consolidar sus puestos de trabajo tras muchos años de angustia e incertidumbre.

Por tanto, durante la primera parte del mandato, la capacidad de propuesta, el diálogo y la coordinación han caracterizado la acción política de nuestra Federación. Sirva como ejemplo de los numerosos pactos, acuerdos y convenios alcanzados, nuestra propuesta asumida por la administración para modificar el Decreto de retribuciones básicas del personal laboral de las universidades para actualizar e incorporar las tablas retributivas y, con ello, desbloquear el convenio colectivo del personal laboral de las universidades.

Ahora bien, cuando las políticas del Consell del Botànic han vulnerado derechos, nos hemos movilizado y hemos recurrido a la vía judicial obteniendo importantes éxitos como en el caso de los “ámbitos educativos”.

También fueron muy importantes los acuerdos firmados en Sanidad con el objetivo de incrementar las plantillas, mejorar las condiciones de trabajo del personal, reorganizar la atención primaria y reforzar la salud pública y la salud mental.

En el ámbito de los Servicios Sociales, alcanzamos unos Acuerdos históricos para mejorar y homogeneizar las condiciones laborales de todo el personal de los centros y servicios del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales, un compromiso del Consell y de los agentes sociales para incrementar de forma progresiva los salarios de dicho personal hasta alcanzar la equiparación con las

retribuciones de las empleadas y empleados públicos en 2026 y avanzar hacia la armonización de las jornadas laborales. Todas estas medidas se concretaron en los Acuerdos Interprofesionales que la Federación negoció con las patronales del sector de la gestión integral y de la acción concertada.

Las políticas progresistas y el espíritu de consenso, diálogo y acuerdo con las organizaciones sindicales desarrollado por el Consell en la primera parte del mandato tuvo su repercusión en los dos presupuestos de la Generalitat, unos presupuestos expansivos en gasto social con recursos destinados a Sanidad, Educación y Políticas Inclusivas, a hospitales, centros educativos, a dependencia, pero también al refuerzo de las plantillas públicas, de los trabajadores y trabajadoras públicas que conforman el engranaje del Estado de Bienestar y otras medidas beneficiosas para la ciudadanía como la reducción del coste del transporte público en el contexto inflacionista provocado tras la invasión de Ucrania.

Durante este período se dio un impulso muy importante a la negociación, implementación y evaluación de los planes de igualdad entre mujeres y hombres en todos los sectores autonómicos y también en las administraciones locales.

Las elecciones autonómicas y locales de junio de 2023 acabaron con el Consell progresista del Botànic y con muchos gobiernos de izquierdas de las administraciones locales, incluidas las tres Diputaciones Provinciales, facilitando el acceso de la derecha al poder en gran parte del territorio de la Comunitat Valenciana.

Por contra, la sociedad española logró frenar el avance de la derecha y la ultraderecha tras las elecciones de julio de 2023, adelantadas por Pedro Sánchez tras el mal resultado de las fuerzas progresistas en las elecciones autonómicas, y la coalición de izquierdas PSOE-Sumar consiguió mantener el gobierno central gracias a las complejas alianzas tejidas con el resto de partidos del arco parlamentario. Por ello, las dificultades para gobernar durante estos dos años han sido enormes. De hecho, ha sido imposible sacar adelante los Presupuestos Generales del Estado del año 2024 y 2025 y todas las políticas implementadas han requerido de acuerdos puntuales con partidos de muy diferente espectro ideológico.

Son los difíciles años de la amnistía pactada con Junts, de los escudos sociales desplegados para combatir la inflación disparada tras la invasión de Ucrania y de Gaza, de la necesidad de rearme tras la llegada al poder de Donald Trump, su política arancelaria y sus extrañas relaciones con Vladimir Putin, y del reciente apagón eléctrico que dejó en negro a todo el país.

Durante todo este tiempo, la dura oposición realizada por el Partido Popular y por su líder Feijoo, que nunca superó el hecho de no ser elegido presidente, y la falta de sentido de estado demostrado han sido una constante. A este acoso hay que sumar las exigencias y frivolidades de Junts, un socio de investidura incómodo y

conservador que ha impedido en varias ocasiones avances en materia de política social.

La irrupción de la ultraderecha en el poder en varios países y la consolidación de regímenes dictatoriales han condicionado el espacio geopolítico a nivel mundial y provocado la formación de un nuevo orden en el que la Unión Europea debe fortalecerse, liberarse de la dependencia comercial, energética y militar de EEUU y tejer nuevas alianzas para mantener su peso internacional y su influencia.

Pero volviendo a la Comunitat Valenciana, el nuevo Gobierno valenciano de Mazón fruto de la coalición de la derecha y la ultraderecha, un gobierno con sesgo totalitario y antidemocrático, abiertamente antisindical y antisocial, supuso una amenaza real a la democracia y a nuestro actual modelo de bienestar y convivencia.

La entrada de Vox a las instituciones trajo consigo políticas negacionistas en materias como la violencia machista, las políticas de igualdad, la ciencia o el cambio climático, recortes en programas y subvenciones a los sindicatos -no a las patronales- o ataques continuos a la lengua valenciana. Unos pocos meses de gobierno fueron suficientes para que la ultra derecha desplegara su agenda reaccionaria con el silencio cómplice del Partido Popular.

Unas de las primeras medidas tomadas por el nuevo Consell fueron la eliminación de la UVE (Unitat Valenciana d'Emergència), la eliminación de la EVAP (Escola Valenciana d'Administració Pública), calificándolas de “chiringuitos”, y la supresión del impuesto del Impuesto de Sucesiones y Donaciones para favorecer a las rentas más altas.

Proliferaron normas involutivas como la Ley de Libertad Educativa para menospreciar el valenciano, la Ley de Concordia Valenciana para silenciar y blanquear el franquismo o la Ley de la Corporación Audiovisual Valenciana para controlar los medios de comunicación públicos.

Los Presupuestos de la Generalitat para el 2024 refrendaron estas políticas. En apariencia, el gasto real de las consellerias se incrementó, pero la lupa demostró la disminución en partidas claves para los servicios públicos esenciales y el empleo público de calidad: caída de la inversión en los centros educativos, tijeretazo en Llabora, servicios sociales, medioambiente, justicia gratuita y memoria democrática. Estos recortes, junto con una menor recaudación por la bajada de impuestos y la sobreestimación de las transferencias del Estado, amenaza muy seriamente los servicios públicos, en especial, los de protección social.

Durante el primer año de gobierno del PP-Vox, la ralentización de la negociación colectiva en el ámbito autonómico supuso un gran escollo respecto a los acuerdos alcanzados con el Botànic que comenzaron a incumplirse de manera sistemática en todos los sectores autonómicos: el Acuerdo de Plantillas en el ámbito

educativo, el Acuerdo de homologación salarial en Servicios Sociales o el Acuerdo de 23 de diciembre de 2022 en Sanidad, por poner algunos ejemplos.

Fruto de todos estos incumplimientos, la Federación convocó numerosas movilizaciones en todos los sectores y judicializó algunas situaciones de conflicto en aras a defender los pactos alcanzados y reivindicar mejoras en las condiciones de trabajo del personal.

A pesar de todas estas dificultades pudimos alcanzar, no sin esfuerzos, un Acuerdo de Legislatura en la Mesa General de Negociación I que suponía la adopción calendarizada de compromisos importantes a concretar en las diferentes mesas sectoriales, principalmente en relación con la implantación de las 35 horas en todos los sectores, la revisión y aplicación del teletrabajo y otras fórmulas de organización de los tiempos de trabajo, el mantenimiento del programa plurianual para combatir la brecha salarial y la revisión de los acuerdos de acción sindical con recursos para atender los nuevos ámbitos de negociación colectiva de la Generalitat.

En la actualidad, prácticamente la totalidad de las medidas están sin ejecutar y el Acuerdo no avanza al ritmo deseado, en especial en lo relativo a la aplicación de las 35 horas en todos los sectores de la Generalitat y a los programas de teletrabajo que se han visto recortados en prácticamente todas las consellerías pero es cierto que todavía se está en plazo para su cumplimiento.

En julio de 2024 y atendiendo al mandato del partido a nivel nacional, Vox abandona el Consell y Mazón reestructura su gobierno y redistribuye competencias, asignando a la Consellera Salomé Pradas, una persona sin formación y conocimiento de la materia -tal y como posteriormente reconoció ella misma-, las competencias de Emergencias y de Cambio Climático.

En contra de lo que se podía esperar, la salida de Vox no supuso un cambio de rumbo de las políticas del Partido Popular que continuó abrazando el negacionismo, desmantelando servicios públicos para su posterior privatización y recortando derechos de los trabajadores y trabajadoras.

El 29 de octubre de 2024, las torrenciales lluvias desencadenadas por la DANA provocaron el desbordamiento de ríos, ramblas y barrancos en la provincia de Valencia ocasionando la mayor catástrofe natural jamás vivida en nuestra Comunitat, en la que desgraciadamente 228 personas perdieron la vida y se produjeron incalculables daños en bienes e infraestructuras.

La gestión de la emergencia y de la post emergencia puso de manifiesto la negligencia de un Consell que no estuvo a la altura de la responsabilidad que le otorgó la ciudadanía en las pasadas elecciones y de un President incompetente e ineficaz que quiere imponer su falso relato, que está actuando con frivolidad y ruindad y que se niega a dimitir a pesar de que la sociedad valenciana se lo está exigiendo día tras día desde hace seis meses.

Y una vez más quedó latente que las empleadas y los empleados públicos salvan vidas. El personal de los servicios de emergencia, sanitarios y sociales -y en general de los servicios públicos de las todas las administraciones- asistió a las familias afectadas desde el minuto uno ayudándoles a recuperar la normalidad, algo que varios meses después todavía no ha sido posible debido a la magnitud de la tragedia.

El Gobierno Central desplegó innumerables recursos para atender a la reconstrucción y paliar las innumerables pérdidas materiales que sufrieron las familias afectadas, aprobando varios paquetes de medidas y numerosas líneas de ayudas.

La Generalitat también aprobó medidas económicas y normas con rango de ley para destinar todos los recursos humanos necesarios a la atención de las poblaciones afectadas.

Desde el primer momento, la Federación, como muestra de buena fe y de compromiso con la ciudadanía, ofreció su máxima colaboración apoyando el Decreto Ley por el que se adoptaban medidas extraordinarias para la gestión, organización y movilidad del personal empleado público exigiendo la no arbitrariedad en su aplicación.

La Conselleria de Sanidad aprovechó el escenario provocado por la DANA para aprobar un Decreto Ley que, además de medidas de movilidad geográfica y funcional del personal estatutario, incluía otras medidas –algunas organizativas de carácter definitivo- que nada tenían que ver con la reconstrucción o con la atención a las personas afectadas que contó con el rechazo frontal de la Federación.

La actuación de la Conselleria de Educación destacó por su negligencia e inoperancia. Denunciamos la inacción en relación a la limpieza y habilitación de centros educativos, la falta de instrucciones claras, la no concesión de permisos para el profesorado afectado, el retraso en el envío de recursos, la ausencia de apoyo psicológico para la comunidad educativa o la falta de medidas para reponer material escolar y garantizar la seguridad del profesorado.

Ante las numerosas demandas judiciales presentadas, se está instruyendo un complejo procedimiento. Esperemos que aflore toda la verdad de lo que aconteció aquel trágico día, que se haga justicia y que se depuren todas las responsabilidades de quienes, por acción u omisión, intervinieron en base a las competencias que les son propias.

La presión popular, mediática y política ejercida sobre el Consell y particularmente sobre Carlos Mazón, que siente la necesidad de blanquear su gestión e imponer su relato para mantenerse en el poder, ha provocado que de nuevo pacte con VOX, del que es cautivo, los presupuestos de la GVA del 2025, los llamados presupuestos de la reconstrucción.

A ía de hoy, éstos se encuentran en trámite parlamentario. El texto presentado por el gobierno valenciano a les Corts y las enmiendas planteadas por VOX auguran un nuevo escenario de políticas involutivas, de recortes de derechos de los trabajadores y las trabajadoras, de laminación de los sindicatos y de posibilitar la privatización de los servicios sociales de base y los recortes de las prestaciones de dependencia y de Renta Valenciana de Inclusión.

1.2. UNA POLÍTICA DE COMUNICACIÓN EFICAZ AL SERVICIO DE LA ACCIÓN SINDICAL

La política de comunicación, tanto interna como externa, ha sido un instrumento esencial de nuestra acción sindical y política durante todo el mandato. Hemos multiplicado nuestra presencia en todos los medios de comunicación audiovisual, escritos y digitales de ámbito nacional, de comunidad autónoma y local, en especial en aquellos que tienen una mejor acogida entre las empleadas y empleados públicos y entre las trabajadoras y trabajadores en general.

Esta mayor exposición mediática nos ha permitido fortalecer nuestra marca como sindicato y ha venido acompañada de una relación mucho más intensa con los medios de comunicación, resultado también de la puesta en marcha de campañas de comunicación y de actividades de difusión en colaboración con dichos medios.

También hemos incrementado notablemente nuestra actividad en redes sociales y en los demás canales digitales de difusión de información y puesto en marcha nuevas herramientas como la Newsletter. Además, modernizamos nuestra página WEB para facilitar el acceso a la información, dotándola de una interfaz más amigable. Esta mejora ha supuesto un aumento muy importante de las visitas y una mayor interacción con nuestros afiliados y afiliadas y con el conjunto de la ciudadanía.

En relación a la comunicación interna, hemos centrado nuestros esfuerzos en difundir una información ágil, inclusiva, rigurosa y veraz, de forma normalizada desde todos los sectores y ámbitos de actividad a través de materiales homogéneos y directrices clave.

1.3. REFORZANDO LA COORDINACIÓN INTERNA Y LA FORMACIÓN

Otro de los espacios que nos comprometimos a reforzar fue el Gabinete Técnico de la Federación y, sin duda, éste ha resultado esencial en estos años para la coordinación sectorial y el análisis de documentación a tratar en las mesas generales y sectoriales y en el resto de espacios de negociación colectiva.

Por otra parte, llevamos ya varios años detectando la necesidad de mejorar la coordinación de todos los ámbitos de los Servicios Sociales, especialmente del espacio privado. Tanto la gestión integral como la acción concertada en los sectores de menores e infancia, discapacidad, intervención social y personas

mayores requerían de una actuación única y homogénea en relación a la interlocución política, la comunicación interna y externa, la negociación colectiva y la participación sindical. La creación de la Secretaría de Política Social con estas competencias de coordinación de los sectores implicados ha contribuido con éxito a la satisfacción de estos fines. Sin embargo, queda por resolver la articulación de las elecciones sindicales en estos sectores, una asignatura pendiente para poder mejorar nuestros resultados.

Otro de los principales objetivos que nos planteamos al inicio del mandato fue impulsar la formación: a nivel externo para que las empleadas y empleados públicos y las trabajadoras y trabajadores de las empresas gestoras de servicios públicos pudieran adquirir las competencias profesionales adecuadas para no quedarse al margen de los procesos de cambio en los que estamos inmersos y, a nivel interno, la formación sindical para ejercer con garantías las funciones de representación y de negociación y, también, como vía de transmisión de los valores y principios de nuestro ideario sindical.

Por ello, hemos realizado un esfuerzo muy importante a nivel presupuestario para poner en marcha planes de formación propios y participado de los planes de formación sindical de la UGT-PV. Ahora bien, nos hemos encontrado con dificultades para la homologación de los cursos propios de formación continua que esperamos resolver durante el próximo mandato a través del Convenio firmado con la Universitat de València y haciendo efectiva nuestra colaboración con el IVAP tal y como nos permite la actual legislación.

Nuestra relación con las Universidades Públicas se ha consolidado; hemos mantenido los convenios de prácticas con la UV, la UP y la UJI acogiendo anualmente a estudiantes en prácticas y hemos reforzado nuestra colaboración en la organización de encuentros para la reflexión como el I Congreso Internacional de Mediación.

1.4. JUVENTUD, DIVERSIDAD E INCLUSIÓN: AVANZANDO EN DERECHOS

Con motivo de obtener datos objetivos y específicos sobre la “Discriminación de las personas LGTBI en la administración pública de la Comunitat Valenciana”, realizamos una encuesta en la que participaron cerca de 900 empleados y empleadas de los servicios públicos valencianos. El dato más relevante fue la necesidad de protocolos contra la discriminación y el acoso hacia las personas LGTBI en las empresas y administraciones públicas. Por este motivo, hemos realizado labores de asesoramiento e implementación de estos, al amparo de la normativa y objetivos de esta Federación, así como participado en planes específicos de ámbito territorial como el “Plan Diversitas” de la Ciudad de Valencia.

Respecto a Diversidad Funcional, la labor que se realiza comprende el asesoramiento a las personas afiliadas y las secciones sindicales en cuanto las

bases y reserva en las OEP, Con especial atención a la discapacidad intelectual, acompañando a las afiliadas y los afiliados en todo el proceso.

Las labores de coordinación con el Grupo LGTBI y Aposta Jove han completado el trabajo de esta Federación en cuanto a las políticas transversales sobre diversidad sexual y juventud, participando en los eventos y aportando personas que se insertan en estos grupos a nivel autonómico.

1.5. UNA FEDERACIÓN FORTALECIDA CON LA MIRADA PUESTA EN EL FUTURO

Durante estos últimos años, la Federación se ha consolidado como el primer sindicato de las Administraciones Públicas Valencianas. Nuestra presencia y participación en las mesas de negociación se ha visto fortalecida y hemos asumido la posición de liderazgo y de interlocución política predominante que nos han otorgado las elecciones sindicales.

Para alcanzar estos altos niveles de representatividad han sido determinantes los excelentes resultados electorales obtenidos en la administración autonómica y en las administraciones locales, con una diferencia muy sustancial respecto a nuestro principal competidor sindical. En el ámbito público, sin embargo, debemos mejorar resultados en la Administración de Justicia y en Educación, si bien en este sector observamos un cambio de tendencia muy interesante que nos permite presagiar avances a futuro porque, además, el margen de mejora es amplio. En el sector de AGE incrementamos ligeramente el número de delegadas y delegados y en los sectores de Sanidad y de Postal perdimos representatividad, aunque de forma leve por lo que el impacto en los resultados globales no es significativo.

Sin embargo, los resultados electorales en el ámbito privado –y sobre todo concertado- no son buenos. Hemos de mejorar y realizar los cambios necesarios, incluso de modelo, para tratar de revertir esta situación. Las elecciones sindicales en estos centros son muy complejas y requieren de estrategias diferentes, de cambios organizativos y, posiblemente, de una mayor dotación de recursos.

En relación a la cotización, hemos realizado un importante trabajo de depuración por lo que los datos de afiliación y de cotización se encuentran muy ajustados en la actualidad. El incremento de cotizantes se sitúa en torno a 200 altas netas anuales, lo que supone unas 800 altas netas más respecto al inicio de mandato.

Este crecimiento, añadido a la buena gestión del gasto ordinario de la Federación, nos permite disponer de unas cuentas muy saneadas que nos otorgan independencia para poder desarrollar una acción sindical libre y sin cesiones y garantizar el futuro financiero de la Federación.

Durante este mandato hemos consolidado nuestra relación con la UGT-PV y con la Federación estatal, manteniendo la influencia, la capacidad de propuesta y la participación activa que siempre nos han identificado.

Y para concluir, quiero agradecer al conjunto de la Federación, a los sectores nacionales, a las comarcas y a todos los equipos, el trabajo realizado durante estos cuatro años y el apoyo recibido para liderar esta gran organización.

2. ORGANIZACIÓN

2.1. INTRODUCCIÓN

El periodo a que se refiere este informe de gestión es el transcurrido desde la celebración del anterior Congreso llevado a cabo en marzo de 2021 hasta nuestros días.

La realización de las tareas que se han llevado a cabo desde esta Secretaría de Organización en este periodo, básicamente, han estado encaminadas por un lado a dar respuesta al proceso electoral, por otra parte a un exhaustivo control de la afiliación y por supuesto a una fluida y permanente comunicación con todas las comarcas y en la medida de lo posible su coordinación, a través del conocimiento continuado de su actividad cotidiana, la cohesión y el intercambio de las diferentes problemáticas que nos han ido surgiendo en este periodo de tiempo.

Se han atendido consultas que por diversas vías se iban planteando respecto a la interpretación de normas y estatutos o sobre procesos electorales. Creo firmemente que las personas que conforman la secretaría de organización, han trasladado la imagen de cercanía y la búsqueda o encauzamiento de soluciones a los problemas planteados.

Otro tema que ha ocupado mucha dedicación, es todo aquello que tiene que ver con los conflictos surgidos en relación a las disputas sobre fronteras sindicales con otros organismos de la UGT, tanto desde el punto de vista electoral como el encuadre afiliativo. Desde la secretaría se ha trabajado para intentar limar lo más posible los conflictos, pero a pesar de ello este es un camino inconcluso que requiere una especial atención y seguimiento, y donde es necesario llegar a una solución definitiva.

Celebrado nuestro primer Congreso Nacional se llevaron a cabo las constituciones de las siete conferencias sectoriales. Todas transcurrieron en el marco de la normalidad y con un altísimo grado de participación y consenso tanto en sus acuerdos como conclusiones.

En cuanto al Comité Nacional se han celebrado cuatro ordinarios y un extraordinario. Por lo que afecta más directamente a esta Secretaría, en el primero se aprobó su Reglamento de funcionamiento y la creación de sindicatos profesionales, sindicatos, coordinaciones y departamentos. El cuarto convocó el segundo Congreso Nacional; y en el extraordinario se eligieron las delegaciones que representarán a nuestra Federación en los diferentes congresos de ámbito

superior. En todos ellos se facilitó información detallada de la evolución del proceso electoral y la afiliación.

Y por lo que respecta a la participación y colaboración en los diferentes órganos del Sindicato de los que esta Secretaría forma parte; durante estos cuatro años se ha trabajado permanentemente en el Comité electoral federal y en el de la UGT-PV.

ELECCIONES SINDICALES

Las elecciones sindicales son un elemento esencial para la federación, ya que sus resultados determinan el grado de representatividad que tenemos como organización, es decir, la capacidad que se nos da para negociar y llegar a acuerdos con las diferentes administraciones y patronales.

Las EE SS son pues un motivo muy importante para visitar los centros de trabajo, recabar las necesidades y preocupaciones de los distintos colectivos, escuchar a las compañeras y compañeros de las secciones sindicales, explicar e intercambiar puntos de vista ...

Durante este periodo uno de nuestros esfuerzos más grande ha sido el proceso electoral. A fecha de hoy podemos decir, que gracias al trabajo de todos los compañeros y compañeras que hacen Federación, las elecciones sindicales nos conforman como la primera fuerza sindical de las administraciones públicas, en un espacio tan plural y con un escenario de concurso tan amplio y complicado donde competimos con múltiples sindicatos muchos de ellos corporativos.

Pero nuestra Federación es mucho más y nuestra motivación tiene que estar en que defendemos de manera más amplia a todos los colectivos que la integran, trabajando en la defensa y negociación del interés general de todas y todos los trabajadores. Nuestra garantía es la permanente presencia en las mesas de negociación, a diferencia de lo que suele ocurrir con otras opciones.

Desde la importancia que le damos como tarea vital de la federación, incardinada desde hace años en la actividad ordinaria del conjunto de la organización, más adelante os facilitamos con la brevedad que requiere un informe de gestión, los resultados en los distintos sectores y territorios.

2.2. AFILIACIÓN

Dentro de la actividad sindical, la afiliación es un elemento clave, tanto porque su evolución es reflejo de la acción sindical desarrollada en el sector de actividad o en el territorio, como porque su incremento es fuente de derechos así como respaldo y garantía de la solidez de nuestras propuestas.

La afiliación es una permanente preocupación de nuestra organización. Es necesario la búsqueda de escenarios que hagan generar a los trabajadores y trabajadoras confianza a la hora de optar por afiliarse a un sindicato de clase que responde a los intereses en la defensa de sus condiciones de trabajo y en la

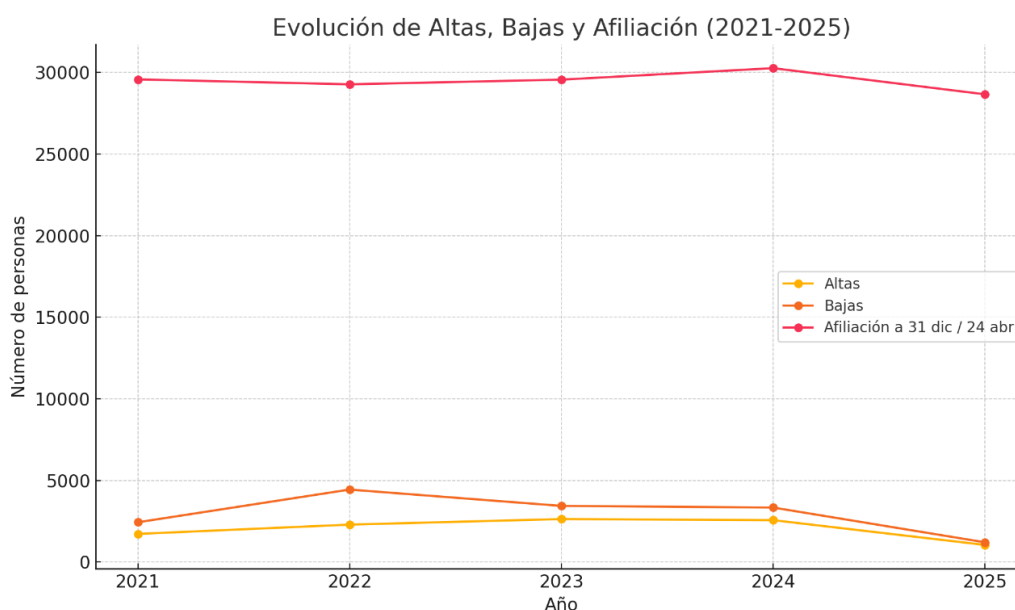
negociación de acuerdos y convenios; tenemos una organización que recoge las preocupaciones y necesidades de todos los empleados y empleadas de nuestros ámbitos de actuación.

El objetivo de crecimiento en la afiliación, evitando el alto índice de rotación existente, es para el conjunto de la Federación y por supuesto para esta Secretaría, una preocupación constante.

Pero cuando hablamos de la evolución de la afiliación hay que distinguir entre afiliación y cotización, porque para poder cuantificar la afiliación es imprescindible observar el número de cuotas que han sido liquidadas en cada periodo, de lo contrario no estaríamos haciendo un análisis correcto. Para arrojar luz sobre este tema os presentamos los diferentes datos:

Año	Altas	Bajas	Total afiliación a 31 de diciembre	Media mensual cotizaciones	Total cotizaciones a 31 de diciembre
2021	1.725	2.439	29.569	27.324	327.882
2022	2.295	4.442	29.266	27.510	330.123
2023	2.636	3.442	29.553	27.879	334.553
2024	2.568	3.341	30.256	27.966	335.587
2025	1.051	1.211	28.655 (a 24 de abril)	—	—

En los últimos meses estamos llevando a cabo un proceso muy riguroso de depuración que afecta fundamentalmente a las cuotas impagadas por descuento nómina, lo que nos va a permitir que la diferencia entre afiliación y cotización disminuya de manera muy importante.



2.3. ELECCIONES SINDICALES



ELECCIONES SINDICALES 2021 - 2024 P.V.

SEGUIMIENTO ELECTORAL POR SECTORES NACIONALES

PROCESOS EN CÓMPUTO DINÁMICO - PROCESOS ENTRE: 24/04/2021 Y EL 23/04/2025

PROCESOS	SUBSECTOR y SECTOR:	ELEGIDO	UGT	CENSO	ELEG.	UGT	CCOO	CSIF	CGT	USO	CEMS-	I.V.	FSIE	SATSE	SPPLB	G.T.	OTROS
632	(1 a 5) ADMON. LOCAL			64.168	3.057	1.143	931	342	54	19	0	137	0	0	187	6	238
121	(6) RSU y LV			6.903	397	112	155	38	25	7	0	10	0	0	0	3	47
18	(7) PLANTAS RECICLAJE			1.020	66	17	36	6	0	0	0	0	0	0	0	0	7
12	(8) POMPAS FUNEBRES			715	56	20	26	4	1	0	0	0	0	0	0	0	5
24	(9) JARDINERIA			1.398	80	33	35	5	3	1	0	0	0	0	0	0	3
807	ADMON. LOCAL Y SERV. A LA COMUNIDAD			74.204	3.656	1.325	1.183	395	83	27	0	147	0	0	187	9	300
	% DEL TOTAL DELEGADOS DE P.V.:==>	33,45	44,01		100,00	36,24	32,36	10,80	2,27	0,74	0,00	4,02	0,00	0,00	5,11	0,25	8,21
27	(10) SALUD PÚBLICA			62.016	617	95	98	101	0	6	100	65	0	119	0	0	33
5	(11) CONSORCIOS SALUD PÚBLICA			4.796	67	16	19	9	0	0	7	0	0	12	0	0	4
10	(19) CONCESIONES SANITARIAS			7.265	122	14	20	33	0	0	9	5	0	23	0	0	18
117	(20) SANIDAD PRIVADA			12.290	596	209	236	34	9	6	2	25	0	34	0	11	30
322	(>20<70) SERV. SOCIO-SANITARIOS			16.007	1.183	466	598	23	20	6	0	9	1	4	0	16	40
10	(7) AMBULANCIAS			1.843	74	15	20	32	2	0	0	0	0	0	0	0	5
32	(13) MUTUAS			2.164	138	81	43	6	5	0	0	0	0	0	0	0	3
22	(>69) DEPENDENCIA			682	45	4	31	1	0	0	0	2	0	1	0	1	5
545	SALUD, SERV. SOCIO-SANIT. Y DEPEND.			107.063	2.842	900	1.065	239	36	18	118	106	1	193	0	28	138
	% DEL TOTAL DELEGADOS DE P.V.:==>	26,00	29,89		100,00	31,67	37,47	8,41	1,27	0,63	4,15	3,73	0,04	6,79	0,00	0,99	4,86
17	(MG) MESA GRAL. ADMÓN. AUTONÓMICA			18.891	227	84	33	71	3	0	0	36	0	0	0	0	0
3	(J) ADMÓN. JUSTICIA			6.066	69	6	9	20	0	0	0	10	0	0	0	0	24
32	(G) RESTO ADMÓN. PÚBLICA AUTONOMICA			5.080	196	67	48	8	25	0	0	35	0	0	0	7	6
57	(¿?) INTEGRACIÓN SOCIAL			3.091	157	48	76	1	14	0	0	5	0	0	0	8	5
108	(M) ATENC. AL MENOR			4.161	287	109	156	2	2	2	0	1	1	0	0	13	1
217	ADMÓN. AUTONÓMICA			37.289	936	314	322	102	44	2	0	87	1	0	0	28	36
	% DEL TOTAL DELEGADOS DE P.V.:==>	8,56	10,43		100,00	33,55	34,40	10,90	4,70	0,21	0,00	9,29	0,11	0,00	0,00	2,99	3,85

SERVEIS PÚBLICS, IMPRESCINDIBLES

A FECHA: 23/04/2025

PROCESOS	SUBSECTOR y SECTOR:	ELEGIDO	UGT	CENSO	ELEG.	UGT	CCOO	CSI.F	CGT	USO	CEMS.	I.V.	FSIE	SATSE	SPPLB	G.T.	OTROS
516	(1) ENSEÑANZA PRIVADA			28.776	2.018	160	250	4	0	324	0	63	1.182	0	0	25	10
3	(2) ENSEÑANZA PÚBLICA			67.328	185	8	17	22	0	0	0	98	0	0	0	0	40
17	(3) UNIVERSIDADES			21.337	332	66	77	64	9	0	0	64	0	0	0	0	52
188	(4) DISCAP. Y DEPEND.			10.221	598	172	287	18	6	5	0	4	89	0	0	7	10
3	(5) PROFESORES RELIGION			1.191	43	0	0	0	0	28	0	0	0	0	0	0	15
727	ENSEÑANZA			128.853	3.176	406	631	108	15	357	0	229	1.271	0	0	32	127
% DEL TOTAL DELEGADOS DE P.V.:==>		29,05	13,48	100,00 12,78 19,87 3,40 0,47 11,24 0,00 7,21 40,02 0,00 0,00 1,01 4,00													
19	ADMÓN. GENERAL DEL ESTADO			13.886	233	46	46	52	2	15	0	4	0	0	0	0	68
% DEL TOTAL DELEGADOS DE P.V.:==>		2,13	1,53	100,00 19,74 19,74 22,32 0,86 6,44 0,00 1,72 0,00 0,00 0,00 0,00 29,18													
6	POSTAL			5.856	88	20	32	12	6	0	0	1	0	0	0	0	17
% DEL TOTAL DELEGADOS DE P.V.:==>		0,81	0,66	100,00 22,73 36,36 13,64 6,82 0,00 0,00 1,14 0,00 0,00 0,00 0,00 19,32													
2.321	<= N° DE PROCESOS COMPUTADOS	TOTALES P.V.: ==>		367.151	10.931	3.011	3.279	908	186	419	118	574	1.273	193	187	97	686
PORCENTAJES P.V.: ==>				100,00	27,55	30,00	8,31	1,70	3,83	1,08	5,25	11,65	1,77	1,71	0,89	6,28	
Diferencial % UGT-CCOO ==>					-2,45	-268											

MESA GRAL. FUNCIÓN PÚBLICA DINÁMICO				CENSO	ELEG.	UGT	CCOO	CSIF	CGT	USO	CEMS.	I.V.	FSIE	SATSE	SPPLB	G.T.	OTROS
ENS	(2) ENSEÑANZA PÚBLICA			67.328	185	8	17	22	0	0	0	98	0	0	0	0	40
10	(10) SALUD PÚBLICA			62.016	617	95	98	101	0	6	100	65	0	119	0	0	33
MG y J	(MG) MESA GRAL. ADMÓN. AUTONÓMICA			24.957	296	90	42	91	3	0	0	46	0	0	0	0	24
				154.301	1.098	193	157	214	3	6	100	209	0	119	0	0	97
Diferencial UGT-CCOO ==>																	36

SERVEIS PÚBLICS, IMPRESCINDIBLES



ELECCIONES SINDICALES 2021 - 2024 P.V.

SEGUIMIENTO ELECTORAL POR COMARCAS

PROCESOS EN CÓMPUTO DINÁMICO - PROCESOS ENTRE: 24/04/2021 Y EL 23/04/2025

PROCESOS	INTERCOMARCA:			CENSO	ELEG.	UGT	CCOO	CSIF	CGT	USO	CEMS-	I.V.	FSIE	SATSE	SPPLB	G.T.	OTROS			
290	(01)COMARQUES DE CASTELLO	ELEGIDOS	UGT	41.996	1.336	415	351	142	17	32	21	79	163	28	28	6	54			
	% DEL TOTAL DE P.V.:====>	12,22	13,78		100,00	31,06	26,27	10,63	1,27	2,40	1,57	5,91	12,20	2,10	2,10	0,45	4,04			
311	(02)L'HORTA NORD-TURIA-MORVEDRE	ELEGIDOS	UGT	22.377	1.292	352	428	85	36	56	4	45	186	5	29	29	37			
	% DEL TOTAL DE P.V.:====>	11,82	11,69		100,00	27,24	33,13	6,58	2,79	4,33	0,31	3,48	14,40	0,39	2,24	2,24	2,86			
413	(03)VALENCIA L'HORTA	ELEGIDOS	UGT	136.419	2.393	586	568	257	68	110	27	210	305	53	12	43	154			
	% DEL TOTAL DE P.V.:====>	21,89	19,46		100,00	24,49	23,74	10,74	2,84	4,60	1,13	8,78	12,75	2,21	0,50	1,80	6,44			
261	(04)VALENCIA SUD I INTERIOR	ELEGIDOS	UGT	19.371	1.113	372	358	74	26	33	1	25	128	7	41	1	47			
	% DEL TOTAL DE P.V.:====>	10,18	12,35		100,00	33,42	32,17	6,65	2,34	2,96	0,09	2,25	11,50	0,63	3,68	0,09	4,22			
341	(05)RIBERA-SAFOR-VALL D'ALBAIDA-COSTERA-CANA	ELEGIDOS	UGT	26.219	1.304	492	401	70	7	21	9	53	181	15	25	6	24			
	% DEL TOTAL DE P.V.:====>	11,93	16,34		100,00	37,73	30,75	5,37	0,54	1,61	0,69	4,06	13,88	1,15	1,92	0,46	1,84			
363	(06)L'ALACANTI-LA MARINA	ELEGIDOS	UGT	83.729	1.965	445	613	148	29	87	33	120	149	42	32	9	258			
	% DEL TOTAL DE P.V.:====>	17,98	14,78		100,00	22,65	31,20	7,53	1,48	4,43	1,68	6,11	7,58	2,14	1,63	0,46	13,13			
342	(07)MUNTANYA-VINALOPÓ-VEGA BAJA	ELEGIDOS	UGT	37.040	1.528	349	560	132	3	80	23	42	161	43	20	3	112			
	% DEL TOTAL DE P.V.:====>	13,98	11,59		100,00	22,84	36,65	8,64	0,20	5,24	1,51	2,75	10,54	2,81	1,31	0,20	7,33			
2.321	<= N° DE PROCESOS COMPUTADOS			TOTALES P.V.: ==>			367.151	10.931	3.011	3.279	908	186	419	118	574	1.273	193	187	97	686
	PORCENTAJES P.V.: ==>				100,00	27,55	30,00	8,31	1,70	3,83	1,08	5,25	11,65	1,77	1,71	0,89	6,28			
	Diferencial % UGT-CCOO ==>					-2,45	-268,00													

SERVEIS PÚBLICS, IMPRESCINDIBLES

2.4. DEPARTAMENTO DE INFORMÁTICA

Durante los últimos cuatro años, el Departamento de Informática ha implementado una serie de iniciativas estratégicas para modernizar la infraestructura tecnológica de nuestra organización. Estos esfuerzos han estado orientados a mejorar la seguridad, la eficiencia y la continuidad de los servicios informáticos, así como a impulsar la digitalización de procesos clave. A continuación, se detallan las acciones más relevantes realizadas en este periodo.

1. Actualización de los Servidores

Se llevó a cabo una actualización completa de los servidores, sustituyendo el hardware antiguo por equipos de última generación. Esta renovación ha permitido incrementar la capacidad de procesamiento, mejorar la velocidad de acceso a datos y fortalecer la seguridad del sistema, asegurando un rendimiento óptimo para las operaciones diarias.

2. Virtualización de Servidores para Seguridad y Continuidad del Servicio

Con el objetivo de mejorar la resiliencia y la flexibilidad de nuestra infraestructura, se implementó la virtualización de servidores. Esta tecnología permite ejecutar múltiples máquinas virtuales en un solo hardware físico, lo que facilita la gestión de recursos, reduce los costos operativos y mejora la capacidad de recuperación ante fallos, garantizando así la continuidad del servicio.

3. Implementación de un Servidor NAS para Copias Redundantes

Se añadió un servidor NAS (Network Attached Storage) para gestionar copias de seguridad redundantes de datos críticos. Esta solución ha optimizado los procesos de respaldo y recuperación de información, minimizando el riesgo de pérdida de datos y asegurando la disponibilidad constante de los mismos para las personas usuarias autorizadas.

4. Actualización de Equipos en Alicante, Castellón y Valencia

En las sedes de Alicante, Castellón y Valencia, se procedió a la sustitución de PCs obsoletos por equipos modernos y se actualizó el sistema operativo a Windows 11. Esta iniciativa ha mejorado significativamente el rendimiento de los equipos, la seguridad informática y la satisfacción de las personas usuarias, al proporcionar herramientas más eficientes y actualizadas.

5. Despliegue de Servicios de Nube Pública-Privada

Comenzamos a desplegar servicios de nube pública-privada, permitiendo a personas de la federación, comarcas y algunas secciones sindicales acceder a recursos y aplicaciones desde cualquier ubicación. Este paso hacia la nube ha facilitado la colaboración remota, optimizado el uso de recursos y ofrecido mayor flexibilidad para adaptarse a las necesidades cambiantes de la organización.

6. Consolidación del Soporte y Configuración de Equipos Remotos

Desde el Departamento de Informática se proporciona soporte a todos los equipos de la Federación, tanto de manera presencial como mediante el uso de tecnología de soporte remoto con la herramienta AnyDesk. Esta solución ha permitido configurar numerosos periféricos y dar soporte a problemas de software, como la instalación y configuración de Autofirma y certificados digitales, de forma remota. Esto ha resultado en un ahorro considerable de tiempo y recursos, ya que se han reducido al mínimo los desplazamientos necesarios para resolver problemas técnicos.

7. Estrategia de Digitalización y Segregación del Gestor Documental Alfresco

Avanzando en nuestra estrategia de digitalización, se procedió a la segregación del gestor documental Alfresco en dos instancias distintas: una destinada a Afiliaciones, Elecciones sindicales y cuotas, y otra para los diferentes sectores. Esta separación ha optimizado la gestión documental, mejorando el acceso a la información, la seguridad de los datos y la eficiencia en los procesos internos.

8. Implementación de un Servicio SMTP Externo para Gestión de Envíos Masivos

Para optimizar el envío de correos electrónicos masivos, se implementó un servicio SMTP a través de una empresa externa. Este servicio se utiliza en la newsletter general y también lo emplean todos los sectores nacionales para sus envíos masivos. Entre las ventajas clave de esta implementación destacan:

- **Control de envíos masivos:** Permite gestionar el envío masivo de correos electrónicos de forma óptima, asegurando la entrega efectiva a todas las personas destinatarias.
- **Seguimiento y análisis:** Proporciona un seguimiento detallado de los correos electrónicos enviados, incluyendo el control de rebotes y el análisis de los correos abiertos.
- **Gestión de suscripciones:** Facilita la administración eficiente de las suscripciones y desuscripciones de las personas usuarias, asegurando el cumplimiento de normativas y la satisfacción del usuario.
- **Reducción de tasas de rebote:** Gracias a la calidad del servicio, se han conseguido mantener tasas de correo devuelto muy bajas, lo que ha evitado que nuestros dominios caigan en listas negras o grises, garantizando una buena reputación de nuestros envíos.

9. Configuración de la Newsletter en la Página Web de la Federación

En la página web de la federación, se ha configurado una newsletter destinada a la difusión semanal de las noticias más destacadas. El Departamento de Comunicación es el encargado de preparar y enviar este boletín, mientras que el

Departamento de Informática realiza el mantenimiento de los correos electrónicos de la lista de distribución, asegurando que estén actualizados y alineados con la gestión de las personas afiliadas. Esta iniciativa ha permitido una comunicación más efectiva con nuestras personas afiliadas, garantizando que estén informadas de los temas más relevantes.

10. Gestión de la Aplicación de Visitas de los Servicios Jurídicos

El Departamento de Informática también es responsable del mantenimiento de la aplicación de visitas de los servicios jurídicos. Esta herramienta permite gestionar la agenda de las y los abogados y, lo más importante, recopilar datos para la realización de estadísticas trimestrales. Estas estadísticas ofrecen un análisis detallado de la carga de trabajo de cada letrado o letrada y de los diferentes asuntos gestionados, proporcionando a la Federación una visión clara y datos valiosos para tomar decisiones informadas respecto a los recursos del Servicio Jurídico. Este uso eficiente de la información contribuye a una distribución más equitativa del trabajo y a la optimización del servicio prestado a nuestras personas afiliadas.

Conclusión

Las acciones emprendidas durante este periodo cuatrienal han reforzado la infraestructura tecnológica de nuestra organización, posicionándonos de manera favorable para afrontar futuros desafíos. Desde la modernización de los servidores hasta la implementación de un servicio eficiente para el envío masivo de correos electrónicos y el soporte remoto mediante AnyDesk, el Departamento de Informática ha trabajado para mejorar la eficiencia operativa, la seguridad y la calidad de los servicios ofrecidos a todas las áreas de la organización. Además, la gestión optimizada de la aplicación de visitas para el área jurídica ha permitido a la Federación contar con información valiosa para la toma de decisiones estratégicas. Continuaremos comprometidos con la innovación y la mejora continua para seguir brindando un soporte sólido a todas las áreas de la organización.

2.5. SERVICIOS JURIDICOS

Estructuración

Los Servicios Jurídicos son un instrumento básico de la Federación para con la afiliación y complementarios, que no sustitutivos, de la acción sindical,

En la actualidad este servicio está saturado, sobre todo en la provincia de Valencia, lo que da lugar a esperas de tres semanas, habiendo llegando incluso, en ciertos momentos a ser de cuatro semanas. Saturación viene motivada por el incremento de procesos en curso y sobre todo por el número tan elevado de consultas que se elevan al Servicio.

A ello es preciso añadir la creciente dificultad para poder relevar a aquellas compañeras y compañeros, que por uno u otro motivo (sobre todo jubilaciones) dejan de prestar servicio como letrados y letradas. Problema este, que se hará cada vez más acuciante debido a la media de edad de los compañeros y compañeras que conforman nuestro Servicio Jurídico.

Actualmente los Servicios Jurídicos cuentan con un total de 15 efectivos, estructurándose el servicio por Comarcas, excepto L'Horta Nord y Valencia Sud i Interior que son atendidas en la sede de Valencia, junto con la afiliación de la ciudad de Valencia.

Formando parte de estos 15 efectivos, se encuentra una letrada en arrendamiento de servicios que complementa la atención en las dos comarcas de Alicante. De los 14 efectivos restantes, 12 son liberadas/os (10 letradas/dos y 2 graduadas/os) y dos graduadas más, con contrato conforme al convenio de la UGT.

Aparte de lo anteriormente mencionado, contamos con otro arrendamiento de servicios, un penalista, para casos muy tasados. Así mismo, también contamos con una compañera letrada, ya jubilada, que normalmente no pasa citas, pero sí ayuda en la celebración de SMAC y algún que otro juicio en la Jurisdicción Social.

Resultados obtenidos

Al inicio de este mandato se consideró primordial la consecución de un instrumento que facilitara las consultas jurídicas a las compañeras y compañeros que conforman nuestro Servicio Jurídico. Para tal fin se contrató con Ley Digital, que es de Aranzadi, una base de datos que ha tenido buena acogida al cumplir con las expectativas puestas en la misma.

En este período se ha procedido también a renovar totalmente el servicio en Castellón (por jubilación y marcha voluntaria de los existentes), así como a renovar el arrendamiento de servicios existente en la Comarca de Muntanya-Vinalopo-Vega Baixa desde hace años, y a la contratación de una graduada para reforzar el servicio en la sede de Valencia, dada la saturación del mismo.

También se ha conseguido que el servicio de Asesoría laboral del que dispone UGT-PV en todas las comarcas de Valencia a cargo de Graduadas Sociales y que atendía solamente los casos de las otras Federaciones, también atendiera a nuestras afiliadas y afiliados, ya que el personal encargado de esa labor está contratado por la UGTP-V y no por el Servicio Jurídico Mancomunado. Ello ha redundado en la minoración de las consultas y trámites menores en la Jurisdicción de lo Social que llegan a los Servicios Jurídicos de la Federación y ha permitido que el compañero graduado que tenemos en la Comarca Ribera-La Safor, pueda dedicar parte de su tiempo a reforzar Valencia

Igualmente se ha conseguido en este período, implementar de manera efectiva la circular de la CEN en cuanto a la atención por parte de los Servicios Jurídicos a los recién afiliados. Esto ha permitido que en octubre del año 23 la UGT-PV, que es el

organismo que tiene la facultad de facturar, nos haya liquidado 20.000 euros por las cantidades que solicitamos a los nuevos afiliados para poder interponer demandas.

Se espera que antes del Congreso se nos haga una liquidación por un montante que rondará los 5.000 euros con lo que estaríamos hablando de una cantidad global recaudada por este concepto y en este período, de 25.000 euros.

Estadísticas

La ratio actual de letrado por afiliado en País Valenciano es de 1.780. Pormenorizadamente y teniendo en cuenta las Comarcas con atención en sus diversas sedes es la siguiente:

Montanya-Vinalopo	1.200
L'Alicanti-La Marina	1.470
Ribera-La Safor	1.700
Comarques de Castelló	1.850
Valencia	2.230

LUGAR	AÑO 2021	AÑO 2022	AÑO 2023	AÑO 2024	TOTAL
L'Alicanti La Marina	659	725	700	629	2713
Muntanya Vinalopo	494	584	743	672	2493
Ribera La Safor	447	629	554	502	2132
Castelló	390	405	497	414	1706
Valencia	1.673	1.637	1.622	1.814	6.746
TOTAL	3.663	3.980	4.116	4.031	15.790

Ahora bien, es preciso recordar que a esas cifras hay que añadir las múltiples consultas que se formulan fuera de las citas programadas y también el hecho que una cita genera en ocasiones diversas demandas para un colectivo

En cuanto a la casuística, aparte de los temas clásicos de derechos y cantidad, han aumentado considerablemente las consultas relacionadas con la Seguridad Social (jubilación e invalidez) y como no, el tema estrella en este periodo ha sido el de la estabilización.

En cuanto a los sectores que más utilizan el servicio (hay que tener en cuenta la afiliación, por supuesto), el de Salud-Sociosanitario-Dependenica es el que más lo utiliza en todas las Comarcas con diferencia, siendo el segundo puesto ocupado por el Sector Local/Servicios a la comunidad y en tercer lugar y dependiendo de la Comarca es ocupado por Administración Autonómica, Correos y Enseñanza Privada/concertada

Agradecimientos a los compañeros del Servicio Jurídico

Por último y en el apartado de agradecimientos, un recuerdo especial para aquellos compañeros y compañeras que a lo largo de este período han dejado de formar parte de los Servicios Jurídicos, sobre todo por motivos de jubilación:

Los compañeros de Castellón Alejandro Cardiel, Domingo Xerta y Xavi Querol; la compañera de Alicante María José Borja y la compañera de Valencia Xelo Ramón.

Las compañeras de Valencia que a fecha de redactar el informe siguen con nosotros pero que a fecha de celebración del Congreso estarán ya jubiladas: Benilde Lorenzana y Maribel González.

Y también, como no, mencionar al compañero Rafa que después de 11 años gestionando las citas del servicio jurídicos de Valencia capital, se jubila también. Hay que agradecerle su buen hacer, su predisposición y sobre todo su enorme paciencia.

2.6. AGRADECIMIENTO

La finalización de este mandato supone para mí el final de una etapa importantísima en mi vida. Han sido más de quince años al frente de esta Secretaría Nacional de Organización, donde uno ha intentado hacer las cosas lo mejor que sabía y en ocasiones lo mejor que se podía. Pero si hay algo que tengo muy claro es que lo poco o mucho que desde esta Secretaría hayamos hecho bien se debe en gran medida a las personas que de una u otra forma han conformado el trabajo en su conjunto. Ximo con su profesionalidad y eficacia. Manolo Barea con su afán de superación, su permanente dedicación y discreción y esa ayuda permanente e incondicional que tanto necesité en su momento. Emilio en esta última etapa con ese sentido común y eficiencia. Y Esther y Chelo con su trabajo, sus iniciativas, sus ganas de colaborar y participar y ese deseo porque todo se haga sin estridencias y con normalidad.

Cinco personas que sin ellas esto no hubiera sido posible. Permitidme ofreceros y que podáis contar siempre que queráis con mi amistad. Gracias, muchas gracias.

3. ADMINISTRACIÓN Y FINANZAS

3.1. INTRODUCCIÓN

La gestión que pongo para vuestro conocimiento engloba desde el I congreso celebrado en marzo del 2021 hasta hoy.

En el informe de gestión de estos últimos 4 años os explico la evolución de los presupuestos desde el 2021 hasta el 2025 (tanto el 2021 como el 2025 son presupuestos prorrogados porque así nos lo recomienda la C.E.F.).

También ponemos a vuestra disposición las actas tanto de la Comisión Revisora de Control Económico de UGT-PV como la Federal.

Por último, también el informe de gestión de actividad de la FUNDESTAP y el porqué del cese de la actividad a 31 de diciembre del 2024.

Durante estos cuatro años, hemos intentado desde la secretaria de Administración y Finanzas que nuestra organización gozara de una buena salud económica y creo que lo hemos conseguido. La organización goza a fecha de hoy de una situación económica consolidada y normalizada, no existen ninguna deuda a proveedores, y hemos liquidado la deuda hipotecaria que teníamos en el local situados en la Avda. del Puerto 107 que ascendía a 869.787,40 euros.

Los pagos a todos los proveedores se realizan al contado y la cuenta de enlace con el Federal dispone de un saldo positivo de 30.000 euros. En la actualidad no tenemos y no deberíamos tener problema económico a corto o medio plazo.

Para finalizar esta introducción, resaltar el esfuerzo y colaboración realizado por toda la estructura del sindicato para la racionalización y contención del gasto, tanto por parte de la Comisión Ejecutiva Nacional, como por las Comarcas, Secciones Sindicales, delegados etc., sin vuestro esfuerzo todo esto no sería posible.

3.2. CUOTAS Y MEDIAS DE COTIZACIÓN

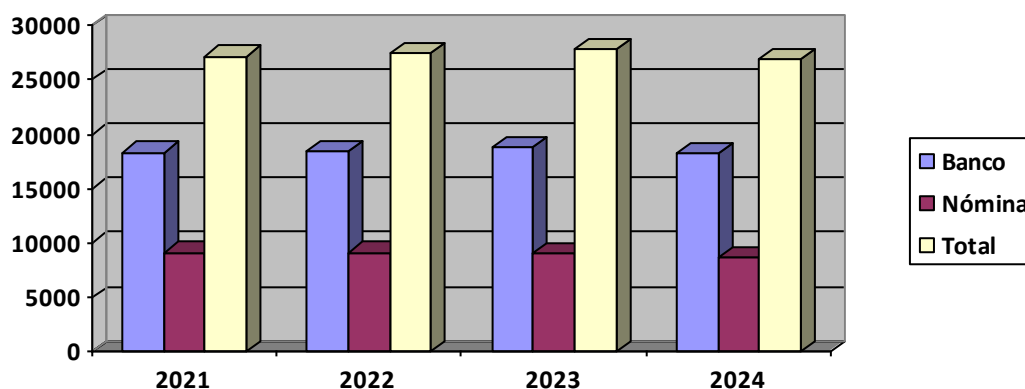
La evolución de las cuotas durante estos últimos cuatro años se ha mantenido estable subiendo de manera lenta y progresiva en el año 2021 con 27.162 cotizaciones, en el año 2022 con 27.509, en el 2023 con 27.785, hasta el año 2024 con 26.889 a falta del último trimestre del año.

Pese a esta evolución positiva, hay que insistir a todas y todos, cuadros del sindicato, secciones sindicales, delegadas y delegados, etc., de la importancia del control de las cuotas de afiliación por nómina en los diferentes centros de trabajo, con la seguridad de que este seguimiento redundará en más y mejores medios para nuestra acción sindical.

3.3. MEDIAS DE ENERO 2021 HASTA OCTUBRE 2024

AÑO	Descuento Banco	Descuento Nómina	TOTAL
2021	18.340	9.083	27.162
2022	18.435	9.073	27.509
2023	18.718	9.067	27.785
2024	18.222	8.667	26.889
MEDIAS	18.429	8.972	27.336

* En el año 2024 faltarían los datos actualizados del último trimestre.

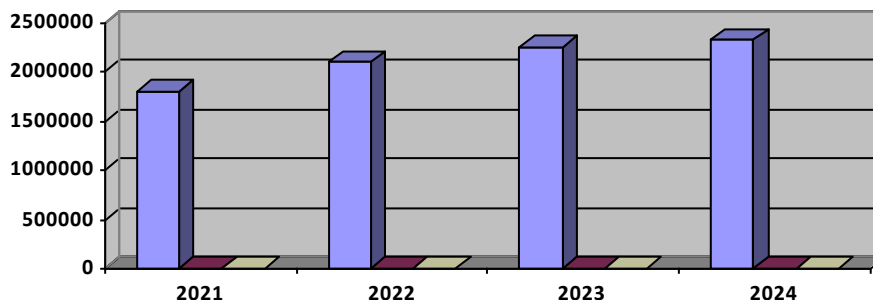


PRESUPUESTOS

En estos 4 años de gestión que hoy se someten a vuestro examen y consideración, se han presentado unos presupuestos realistas y rigurosos, intentando ajustarlos a las necesidades de nuestra federación y a una realidad cambiante. Esto resulta una tarea complicada y año tras año se va ajustando la diferencia entre afiliados y cotizantes.

Estos son los presupuestos presentados por la CEN por cada ejercicio contable.

2021	1.802.116
2022	2.095.178
2023	2.249.789
2024	2.320.540



En este apartado resaltar que los únicos ingresos que tiene nuestra Federación corresponden a las cuotas de afiliación y a día de hoy nuestra federación no obtiene ingresos de ningún tipo de subvención.

Hemos tenido que adaptarnos al comportamiento de la afiliación y gestionar la dificultad que comporta la implementación de los distintos tipos de cuotas, bien sea parado, parado con prestaciones, con retribuciones superiores o inferiores al 150% del S.M.I, asalariado, estudiantes, etc.

Resaltar dos aspectos importantes para aquellos compañeros y compañeras que no formáis parte del Comité Nacional, órgano donde se debaten y se aprueban los presupuestos. Se trata del incremento de las partidas destinadas a las elecciones sindicales, así como de la partida destinada a recursos humanos, formación, servicios jurídicos, dietas, Kilometrajes.

En primer lugar, señalar el importante esfuerzo humano y económico que nuestra Federación realiza en cada periodo de elecciones sindicales para dotar al conjunto de la organización de los medios necesarios. Hay que hacer una previsión de gastos adecuada de la partida para que durante las elecciones sindicales se sufraguen los gastos derivados de las mismas, como son: propaganda, dietas, kilometraje, abalorios, reuniones etc. Teniendo además en cuenta que cada año se realizan más procesos electorales y son mucho más complicados y dilatados en el tiempo.

En segundo lugar, conviene resaltar un aspecto muy importante en nuestra Federación y es la necesidad de contratación de personal ante la falta de recursos humanos. Problema que se viene agravando por la falta de horas sindicales, ya que la mayoría de delegados se obtienen en centros con menos de 100 trabajadores, por lo que es imposible la acumulación de horas para las liberaciones. Esto nos lleva a la necesidad de contratar a compañeros/as para reforzar algunos sectores y comarcas, ya que es imposible realizar la acción sindical que nos demandan los diferentes centros de trabajo.

En la actualidad nuestra Federación cuenta con 17 personas con contrato laboral y 2 con prestación de servicios, lo que supone un coste aproximado de unos 625.000 euros anuales o lo que es lo mismo, casi un 30% del presupuesto de nuestra Federación.

Por otra parte, durante estos años se han renovado los contratos de leasing con las empresas de fotocopiadoras, con una rebaja económica a nuestro favor en la prestación de este servicio. Para que tengáis una idea de la importancia de este contrato, realizamos una media de 400.000 fotocopias al mes. También renovamos el contrato de telefonía móvil, consiguiendo una oferta mucho más ventajosa que la anterior mejorando tanto en la prestación del servicio como en su coste.

Reseñar que los presupuestos presentados por esta secretaria en los diferentes ejercicios, fueron aprobados por unanimidad en los diferentes Comités Nacionales.

3.4. RECURSOS INFORMÁTICOS

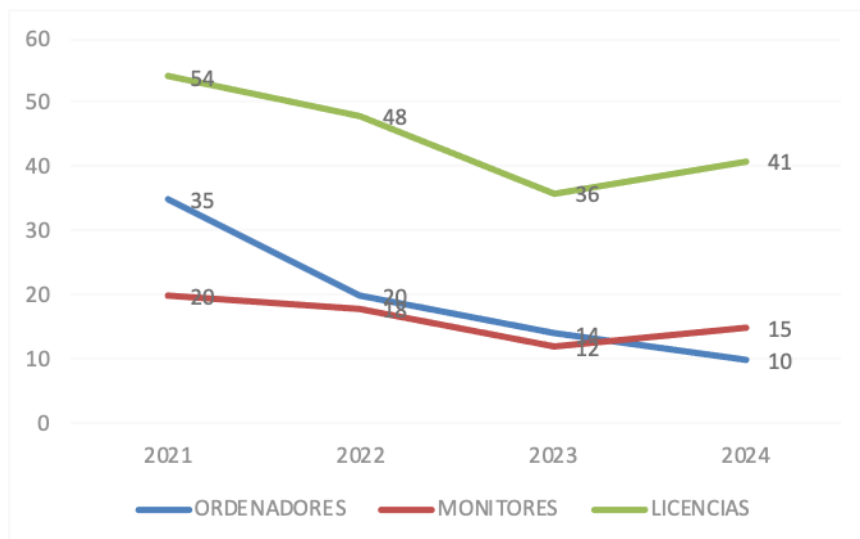
Desde el Departamento de Informática, se ha realizado un seguimiento detallado de la adquisición de equipamiento tecnológico en los últimos años, con el objetivo de garantizar la eficiencia operativa y la sostenibilidad del parque informático.

Entre 2021 y 2024, se han adquirido un total de 79 ordenadores, 65 monitores y 179 licencias de software (Todos los equipos nuevos van con Windows 11 profesional y MS Office). Se observa una tendencia descendente en la compra de ordenadores, con una reducción progresiva desde las 35 unidades adquiridas en 2021 hasta las 10 en 2024. En contraste, la adquisición de monitores y licencias ha mostrado cierta estabilidad, con variaciones menores según las necesidades de cada ejercicio.

La disminución en la compra de ordenadores está relacionada con una optimización de los equipos existentes y la extensión de su vida útil. Por otro lado, la estabilidad en las licencias sugiere una planificación eficiente en la gestión del software, asegurando el acceso a herramientas esenciales sin incurrir en costes excesivos.

Desde el Departamento de Informática junto con esta secretaria, se continuará evaluando la necesidad de renovación y actualización del equipamiento, garantizando que los sistemas informáticos sigan cumpliendo con los requisitos operativos, de seguridad y de rendimiento exigidos por la administración.

AÑO	ORDENADORES	MONITORES	LICENCIAS
2021	35	20	54
2022	20	18	48
2023	14	12	36
2024	10	15	41
Total	79	65	179



3.5. COMISIÓN DE CONTROL ECONÓMICO

Durante estos años, la comisión de control económico ha mantenido tres reuniones con las siguientes fechas:

29 de noviembre de 2022.

11 de diciembre de 2023.

12 de noviembre de 2024.

A continuación, tenéis las actas de las diferentes reuniones celebradas por dicha comisión, todas fueron puestas en conocimiento en los respectivos comités nacionales.

También se acompaña la última acta de la comisión de control económico federal con fecha del 12 de febrero de 20

Reunidos el día 29 de Noviembre del año 2022, los miembros de la Comisión de Control y Análisis Económico de la UGT-Serveis Públics del País Valencià, en la tercera planta de la Casa del Pueblo de Valencia y siendo las 10:00 horas,

ACUERDAN:

1ª Una vez revisados Mayores, Diario, Balances de Sumas y Saldos, Pérdidas y Ganancias, Situación y los documentos contables (haciendo una comprobación de forma aleatoria) de la UGT-SP-PV, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre del 2021 dar por válida y aprobar el estado de cuentas de la Secretaría Nacional de Administración Finanzas de la Federación, durante el período mencionado, dado que estimamos correctos todos los saldos, documentos contables y balances reflejados en la contabilidad.

2ª Dejado por tanto aprobado y cerrado el ejercicio contable correspondiente al año 2021, con los saldos que se detallan a continuación:

BANKIA	C/C ES91 2038 9938 4160 0018 6744	SALDO	1.304.650,78.-
LA CAIXA	C/C ES08 2100 2940 1702 0022 4530	SALDO	318.961,97.-
BANKIA	C/C ES65 2038 9938 4760 0019 6424	SALDO	21.697,09.-
SABADELL	C/C ES59 0081 1316 2900 0102 0003	SALDO	2.726.499,84.-
BANKIA	C/C ES20 2038 9938 4960 0025 8246	SALDO	7.515,49.-
LA CAIXA	C/C ES50 2100 9262 2902 0013 8528	SALDO	3.698,32.-

3ª La Federación abre en septiembre una nueva cuenta en La Caixa.

4ª Al cierre del ejercicio se procede a la amortización de todos los equipos con más de cuatro años de antigüedad, al igual que la parte del capital correspondiente al año 2021 de los locales de la Fundación de Estudios para la Administración Pública sita en la avenida del Puerto 105-107 de Valencia.

El saldo de la cuenta de enlace con la Comisión Ejecutiva Federal es de 16.589,36.- euros a su favor.

Sin más asuntos que tratar y siendo las 13:15 horas del día 29 de noviembre del año 2022, y habiendo agotado todos y cada uno de los puntos del Orden del día, se da por finalizada la reunión de esta Comisión de Control Nacional.


Fdo: Jose Vicente Bayo Montolió
Presidente


Fdo: Anunciación Lainez Castel
Vocal


Fdo: José Gualdo Zaragoza
Vocal

Reunidos el día 11 de Diciembre del año 2023, los miembros de la Comisión de Control y Análisis Económicos de la UGT – Serveis Públics del País Valencià, en la tercera planta de la Casa del Pueblo de Valencia y siendo las 10:00 horas,

ACUERDAN:

1º Una vez revisados Mayores, Diario, Balances de Sumas y Saldos, Pérdidas y Ganancias, Situación y los documentos contables (haciendo una comprobación de forma aleatoria) de la UGT-SP-FV, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre del 2022 dar por válida y aprobar el estado de cuentas de la Secretaría Nacional de Administración y Finanzas de la Federación, durante el periodo mencionado, dado que estimamos correctos todos los saldos, documentos contables y balances reflejados en la contabilidad.

2º Dejado por tanto aprobado y cerrado el ejercicio contable correspondiente al año 2022, con los saldos que se detallan a continuación:

CAIXABANK	C/C ES32 2100 7344 7513 0009 9105	SALDO	527.733,39.-
CAIXABANK	C/C ES05 2100 7344 7313 0039 1174	SALDO	9.714,64.-
BANCO SABADELL	C/C ES59 0081 1316 2900 0102 0003	SALDO	794.583,34.-
CAIXABANK	C/C ES13 2100 7344 7713 0049 0647	SALDO	6.393,38.-
BANCO SANTANDER	C/C ES48 0049 5457 2326 1614 5337	SALDO	796.514,25.-
BANCO SANTANDER	C/C ES26 0049 5457 2524 1614 6767	SALDO	386.443,14.-
BANCO SANTANDER	C/C ES02 0049 5457 2821 1614 6228	SALDO	2.892,90.-
CAIXA POPULAR	C/C ES45 3159 0078 5628 6389 9122	SALDO	360.000,00.-

3º La Federación abre en octubre una cuenta en Caixa Popular por un importe de 510.000,00.- euros tras pasados de la cuenta ES32 2100 7344 7513 0009 9105, de los cuales se constituye un fondo de inversión de renta garantizada de 150.000,00.- euros, así como un Depósito en el Banco Sabadell en junio de 800.000.- euros y otro Depósito en el Banco de Santander de 1.000.000.- euros abierto en abril del 2022.

4º Al cierre del ejercicio se procede a la amortización de todos los equipos informáticos con más de cuatro años de antigüedad, al igual que la parte del capital correspondiente al año 2022 de los locales de la Fundación de Estudios para la Administración Pública sita en la avenida del Puerto 105 – 107 de Valencia.

El saldo de la cuenta de enlace que la Federación tiene abierta con la Comisión Ejecutiva Federal a 31 de diciembre es de 53.990,20.- euros a su favor.

Sin más asuntos que tratar y siendo las 13:30 horas del día 5 de diciembre del año 2023, y habiendo agotado todos y cada uno de los puntos del Orden del día, se da por finalizada la reunión de esta Comisión de Control Económico Nacional.



JOSE VICENTE BAYO MONTOLIO
PRESIDENTE



ANUNCIACION LAINEZ CASTEL
VOCAL



JOSE GALIDO ZARAGOZA
VOCAL

Reunidos el día 12 de Noviembre del año 2024, los miembros de la Comisión de Control y Análisis Económicos de la UGT – Serveis Públics del País Valencià, en la tercera planta de la Casa del Pueblo de Valencia y siendo las 10:00 horas,

ACUERDAN:

1ª Una vez revisados Mayores, Diario, Balances de Sumas y Saldos, Pérdidas y Ganancias, Situación y los documentos contables (haciendo una comprobación de forma aleatoria) de la UGT-SP-PV, desde el 1 de Enero al 31 de Diciembre del 2023 dar por válida y aprobar el estado de cuentas de la Secretaría Nacional de Administración y Finanzas de la Federación, durante el periodo mencionado, dado que estimamos correctos todos los saldos, documentos contables y balances reflejados en la contabilidad.

2ª Dejado por tanto aprobado y cerrado el ejercicio contable correspondiente al año 2023, con los saldos que se detallan a continuación:

CAIXABANK	C/C ES32 2100 7344 7513 0009 9105	SALDO	403.051,42.-
CAIXABANK	C/C ES05 2100 7344 7313 0039 1174	SALDO	16.601,77.-
BANCO SABADELL	C/C ES59 0081 1316 2900 0102 0003	SALDO	1.004.677,08.-
CAIXABANK	C/C ES13 2100 7344 7713 0049 0647	SALDO	2.949,66.-
BANCO SANTANDER	C/C ES48 0049 5457 2326 1614 5337	SALDO	1.076.361,26.-
BANCO SANTANDER	C/C ES26 0049 5457 2524 1614 6767	SALDO	566.188,71.-
BANCO SANTANDER	C/C ES02 0049 5457 2821 1614 6228	SALDO	6.411,90.-
CAIXA POPULAR	C/C ES45 3159 0078 5628 6389 9122	SALDO	360.000,00.-

3ª La Federación mantiene unos Fondos de Inversión en Caixa Popular por un importe de 150.000,00.- euros de renta garantizada, así como un Depósito en el Banco Sabadell de 800.000.- euros y otro Depósito en el Banco de Santander de 1.000.000.- euros abierto en abril del 2022.

4ª Al cierre del ejercicio se procede a la amortización de todos los equipos informáticos con más de cuatro años de antigüedad, al igual que la parte del capital correspondiente al año 2023 de los locales de la Fundación de Estudios para la Administración Pública sita en la avenida del Puerto 105 – 107 de Valencia.

El saldo de la cuenta de enlace que la Federación tiene abierta con la Comisión Ejecutiva Federal a 31 de diciembre es de 28.018,55.- euros a su favor.

Sin más asuntos que tratar y siendo las 13:30 horas del día 12 de noviembre del año 2024, y habiendo agotado todos y cada uno de los puntos del Orden del día, se da por finalizada la reunión de esta Comisión de Control Económico Nacional.


JOSE VICENTE BAYO MONTOLIO
PRESIDENTE


ANUNCIACION LAINEZ CASTEL
VOCAL


MA JOSE GALDO ZARAGOZA
VOCAL

INFORME DE LA REVISIÓN DE CUENTAS DE LA FEDERACIÓN DE UGT-SERVICIOS PÚBLICOS DEL PAÍS VALENCIANO

En la ciudad de Valencia, siendo las 9:30 horas del día 12 de febrero de 2025, con la asistencia de Agustín Gómez Hervás, María Victoria Muñoz Rodríguez, Belén Fernández Acedo y Cristina García Fernández, de la Comisión de Control Económico Federal, y en presencia del Secretario de Administración de UGT-Servicios Públicos País Valenciano, José Andrés Bertó Peret y de las Administrativas Contables Ana Torres y Ángela Moreno, se procede a la revisión de la contabilidad de los años 2023 y 2024.

Nos facilitan la siguiente documentación de los años objeto de revisión:

- Balances de Situación
- Balances de Sumas y Saldos
- Presupuestos
- Cuentas de Pérdidas y Ganancias
- Conciliación de cuentas bancarias
- Inventarios de activos
- Informes de la Comisión de Control Económico Nacional del 2023.

Además de esta documentación, ponen a nuestra disposición el programa contable A3CON, para poder efectuar consultas del:

- Libro Mayor
- Libro Diario

Destacamos los siguientes aspectos:

Personal

UGT-Servicios Públicos País Valenciano, durante el ejercicio 2023, tiene veintiún trabajadores contratados a jornada completa; y, durante el del 2024, veintidós, igualmente a jornada completa. En todos los casos son contratos indefinidos.

Comisión de Control Federal
Avda. de América, 25. 3ª planta-28002 Madrid
teléfono: 902.00.00

e-mail: ccomif@ugt-sp.es

Asesoría Jurídica

Esta federación Nacional presta los servicios jurídicos mediante una asesoría jurídica propia, en la que trabajan diecisiete liberados más dos contratados.

Sedes

Esta federación tiene sedes en los edificios de la UCA. Los gastos de las sedes que usan, gestionadas por la UCA, se pagan al 50% entre la Unión Nacional y las Federaciones; y el 50% de éstas se distribuye en relación directa a la superficie que ocupan y al número de afiliados.

También tenemos un local en propiedad en la ciudad de Valencia

Entidades Bancarias

Durante el 2023 trabajaron con ocho cuentas bancarias de los grupos Caixa Bank (3), Sabadell (1), Santander (3) y Caja Rural (1). Y en 2024 lo hicieron con nueve cuentas de los grupos Caixa Bank (3), Sabadell (1), Santander (4) y Caja Rural (1). Durante el 2024 quedaron con saldo 0 las cuentas del grupo Caixa Bank.

Los saldos de las cuentas activas a 31/12/2023, suman un total de 3.436.430,65 euros; y, a finales de 2024, sumaban 3.423.857,05 euros.

Durante estos años esta federación nacional mantiene un fondo de inversión, en renta garantizada, en Caixa Popular por valor de 155.590,14 euros. También tiene dos depósitos, uno de ellos en el Banco de Sabadell por 800.000 euros, y el otro en el Banco de Santander por un montante de 1.000.000 de euros.

Durante estos ejercicios contables mantienen una tarjeta bancaria de crédito que usa el Secretario de Administración.

El día de la revisión la suma de los saldos de estas cuentas más los fondos y depósitos suman 4.560.948,36 euros.

Presupuestos

Nos entregan el presupuesto del año 2023, donde se prevén unos ingresos de funcionamiento ordinario del sindicato de 2.249.789 €, y unos gastos de funcionamiento



Serveis Públics
Comisión
Control Federal

ordinario de 2.221.474 euros. Para el año 2024 se presupuestaron unos ingresos de 2.320.540 euros, y unos gastos de 2.317.415 euros.

Al no confeccionarse adecuadamente durante estos ejercicios el correspondiente análisis presupuestario desconocemos en qué medida se ha ajustado el referido presupuesto a los números reales.

Balances de Situación

En el Balance de Situación de los dos ejercicios objeto de este informe no existen saldos contradictorios y aparecen en negativo las amortizaciones, los resultados negativos de ejercicios anteriores y las cuentas 513 y 410 del pasivo corriente. Esas cuentas, al estar en negativo, significa que están en el lado inverso del balance porque son cuentas de activo, por lo que debería corregirse lo antes posible a fin de perfeccionar estos balances.

1.- Fondos de maniobra:

Los fondos de maniobra de 2023 y 2024 ascienden a 3.402.529,11 € y 3.291.091,36 € respectivamente, lo que indica que la federación tiene capacidad suficiente para hacer frente a cualquier compromiso de pago tanto mediano como inmediato.

2.- Ratios:

Las ratios de Solvencia de 2023 (8,58) y 2024 (40,36); de Liquidez de 2023 (75,81) y 2024 (19,58) y de Endeudamiento de 2023 (0,13) y 2024 (0,02), el de largo plazo, de 2023 (0,12) y de 2024 (0,00), y el de corto plazo, de 2023 (0,01) y de 2024 (0,02), muestran una excelente situación económica de UGT-Servicios Públicos del País Valenciano.

Resultados

El ejercicio 2023 arroja el resultado de 619.403,10 euros, y el de 2024 asciende a 614.374,43 euros.

Inventarios de Activos

Se nos ha entregado un buen inventario de activos a finales de cada ejercicio de los revisados. Ambos contienen cada uno de los bienes muebles e inmuebles de esta federación nacional, con su valor de adquisición, valor contable y la fecha de inicio de su amortización.



A final de 2023 el valor de adquisición de sus activos ascendía a 2.375.234,14 €; y el valor contable de los mismos era de 1.701.483,84 €. Y, a finales de 2024, estos valores ascendían a 2.381.905,35 y 1.660.168,67 euros respectivamente

Revisión Aleatoria:

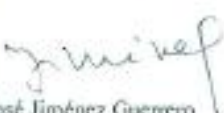
Procedemos a la revisión aleatoria de justificantes de pago, notas de gasto, facturas y demás documentos.

En el muestreo aleatorio se comprueba que las anotaciones contables están debidamente respaldadas por los correspondientes documentos que las justifican. Se analiza una muestra lo suficientemente representativa. Se comprueban las partidas más importantes y los asientos que tienen especial incidencia, bien por la cuenta o por el importe. En todos los casos coinciden los asientos contables y sus correspondientes justificantes.

El informe de la Comisión de Control de UGT-Servicios Públicos del País Valenciano de las cuentas de 2023 coincide en lo que tocan con lo que en éste decimos.

Destacar la disposición del Secretario de Administración y de las Administrativas Contables que atendieron todas nuestras consultas con la mayor diligencia.

Una vez finalizada la revisión de cuentas de UGT-Servicios Públicos del País Valenciano concluimos que está debidamente justificada y que se corresponde con los principios contables aplicados por la UGT-Servicios Públicos, y el pleno de la Comisión de Control ratifica este informe y lo firman en Madrid, el veinticuatro de febrero de dos mil veinticinco.

		
Mª Victoria Muñoz Rodríguez Vocal	Cristina García Fernández Vocal	Belén Fernández Acedo Vocal
		
Agustín Gómez Hervás Presidente	COMISIÓN DE CONTROL FEDERAL	José Jiménez Guerrero Secretario

3.6. FUNDACIÓN DE ESTUDIOS PARA LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA (FUNDESTAP) 2021-2024

La Fundación de Estudios para la Administración Pública (FUNDESTAP), vinculada a la Federación de Servicios Públicos de UGT del País Valenciano, ha completado su ciclo de actividad tras más de dos décadas de servicio formativo. Durante el período 2021-2024, la fundación experimentó una importante transformación digital, renovó su plataforma formativa y amplió su oferta de cursos, alcanzando a más estudiantes en toda la Comunidad Valenciana. Sin embargo, factores económicos, estratégicos y organizativos han llevado a la decisión de cerrar sus actividades al 31 de diciembre de 2024, tras un proceso ordenado de finalización que ha garantizado el cumplimiento de todos los compromisos formativos adquiridos.

Antecedentes y contexto institucional

La Fundación de Estudios para la Administración Pública ha constituido durante más de 20 años el brazo formativo de la UGT-SP-UGT del País Valenciano, proporcionando formación especializada para empleados públicos y preparación para oposiciones. Con una sólida trayectoria educativa, FUNDESTAP se estableció como una academia de referencia en el ámbito de la administración pública valenciana, contribuyendo a la profesionalización del sector público y a la mejor cualificación de los empleados y empleadas públicas.

El contexto en que ha operado FUNDESTAP durante el período 2021-2024 ha estado marcado por profundas transformaciones. La adaptación post-pandémica exigió una rápida digitalización de los servicios formativos, mientras que los cambios en los modelos de acceso a la función pública y las fluctuaciones en las ofertas de empleo público generaron un entorno altamente cambiante. Además, el sector de preparación de oposiciones ha experimentado una creciente competencia con la aparición de grandes plataformas digitales con capacidad para ofrecer precios más competitivos.

Durante estos años, FUNDESTAP ha mantenido su compromiso con los valores de servicio público y ha seguido ofreciendo importantes descuentos para las personas afiliadas a UGT Serveis Públics PV, cumpliendo así su misión social dentro del ámbito sindical.

Evolución y transformación digital (2021-2023)

Consolidación de la plataforma online

Entre 2021 y 2023, FUNDESTAP realizó una importante apuesta por la digitalización, consolidando su plataforma formativa online que permitía acceso a contenidos en castellano, valenciano e inglés. Esta transformación digital surgió como respuesta a las necesidades detectadas durante la pandemia, pero se consolidó como un modelo permanente que permitía llegar a estudiantes de toda la Comunidad

Valenciana, especialmente de Alicante, Castellón y poblaciones alejadas de las oficinas centrales.

Diversificación de la oferta formativa

Durante este período, FUNDESTAP amplió su catálogo formativo para adaptarse a las diversas necesidades de los empleados y empleadas públicos:

Preparación para oposiciones en distintas categorías de la administración autonómica

Cursos específicos para distintos sectores dentro del Plan de Formación de la UGT-SP-PV: cursos para el sector sanitario, cursos de PRL, cursos para la policía local.

Cursos de actualización, estabilización, y promoción interna para empleados públicos en activo colaborando con las distintas administraciones pública, Ayuntamiento de Valencia, FVMP, EVES ect.

Esta diversificación permitió mantener la relevancia de la fundación en un mercado crecientemente competitivo, ofreciendo respuestas formativas adaptadas a las distintas ofertas de empleo público convocadas durante este período.

Renovación y últimos desarrollos (2023-2024)

Nueva imagen y plataforma digital

En marzo de 2024, FUNDESTAP estrenó una nueva web totalmente renovada que facilitaba la búsqueda de información sobre la oferta formativa y simplificaba el proceso de inscripción, eliminando la necesidad de desplazamientos o trámites adicionales. La nueva plataforma mejoró sustancialmente la experiencia del estudiante, permitiendo realizar todos los trámites de manera online y accediendo a contenidos formativos de alta calidad desde cualquier ubicación. Estas mejoras representaron un esfuerzo significativo por modernizar la imagen y los servicios de la fundación, adaptándolos a las expectativas de los estudiantes del siglo XXI.

Balance económico 2021-2024

La evolución financiera de FUNDESTAP durante este período ha mostrado una tendencia decreciente en los márgenes operativos, pasando de resultados positivos en 2021-2022 a déficits crecientes en 2023-2024. Este deterioro progresivo se debió principalmente al incremento de costes tecnológicos, los gastos asociados al mantenimiento y actualización de la plataforma digital, y la necesidad de contar con personal especializado para desarrollar contenidos de calidad.

Los ingresos procedentes de las matrículas no compensaron el aumento de los costes operativos, especialmente considerando los descuentos aplicados para afiliados, que constituían una parte muy sustancial del alumnado, pero reducían el margen comercial.

Factores operativos relevantes

El modelo operativo de FUNDESTAP requería un mínimo de 20 alumnos/as para poder ofertar cada curso de manera viable, una condición que resultó crecientemente difícil de cumplir en algunos programas específicos. La competencia en el sector de preparación de oposiciones, con grandes plataformas capaces de operar con economías de escala, presionó constantemente los márgenes y las capacidades de inversión de la FUNDESTAP.

Adicionalmente, el carácter cíclico de los cursos, que comenzaban de nuevo desde el primer tema al finalizar el temario, exigía un mantenimiento continuo de los contenidos y una actualización constante de los materiales para adaptarlos a los cambios normativos y de programas de las oposiciones.

Justificación del cierre

La decisión de cerrar FUNDESTAP al 31 de diciembre de 2024 responde a una combinación de factores económicos, estratégicos y organizativos que han llevado a la Federación de Servicios Públicos del País Valenciano de UGT a reevaluar la viabilidad y pertinencia de esta iniciativa formativa.

Razones económicas

Viabilidad financiera comprometida: Los resultados económicos de los últimos ejercicios han mostrado una tendencia negativa difícil de revertir, con costes crecientes que los ingresos no han podido compensar.

Necesidad de inversión tecnológica sustancial: Mantener la competitividad en el entorno digital actual exigiría inversiones adicionales significativas en desarrollo tecnológico que la Federación no puede asumir en el contexto económico actual.

Incremento de costes estructurales: Los gastos asociados al mantenimiento de la plataforma online, la actualización constante de contenidos y la contratación de profesorado especializado han crecido de manera desproporcionada respecto a los ingresos generados.

Razones estratégicas

Saturación del mercado formativo: El sector de preparación de oposiciones ha experimentado un crecimiento exponencial de competidores, muchos de ellos con modelos de negocio puramente digitales y estructuras de costes más eficientes.

Cambios en las políticas formativas sindicales: La Federación ha reorientado su estrategia hacia formatos formativos más directamente vinculados con la acción sindical y la defensa de los derechos laborales en el ámbito público.

Evolución en los modelos de acceso a la función pública: La tendencia hacia procesos selectivos con mayor peso de la experiencia y menos componentes memorísticos ha modificado las necesidades formativas de los aspirantes.

Razones organizativas

Racionalización de recursos de la Federación: Se ha determinado concentrar esfuerzos y recursos en servicios directos a los afiliados y afiliadas, priorizando la atención sindical en un contexto de crecientes necesidades.

Duplicidad con otros servicios formativos: La existencia de otras iniciativas formativas dentro del ámbito sindical y la administración pública permite cubrir las necesidades formativas sin necesidad de mantener estructuras propias.

Reorientación del personal hacia áreas prioritarias: El personal técnico y docente puede contribuir de manera más efectiva en otras áreas de actividad sindical donde su experiencia resulta valiosa.

Plan de cierre y transición

Cronograma implementado

El proceso de cierre se ha llevado a cabo de manera ordenada durante el segundo semestre de 2024, siguiendo estas fases:

Septiembre 2024: Comunicación a estudiantes y profesorado

Octubre 2024: Inicio de la finalización progresiva de cursos

Noviembre 2024: Completar compromisos formativos pendientes

Diciembre 2024: Cierre definitivo y archivado de materiales formativos

Medidas adoptadas para alumnado y personal

Se han implementado diversas acciones para minimizar el impacto en el alumnado:

Finalización de todos los cursos en marcha, garantizando la finalización ordenada de su formación.

Acuerdos con otras entidades formativas para facilitar la continuidad

Conservación de materiales formativos en formato digital para su consulta posterior

Certificación de la formación recibida hasta la fecha de cierre

Plan de recolocación para el personal de FUNDESTAP en otras áreas de la Federación UGT-Serveis Públics

Conclusiones

El cierre de FUNDESTAP, tras más de dos décadas de actividad formativa, responde a un escenario complejo donde factores económicos y organizativos hacen inviable su continuidad.

La FUNDESTAP, como entidad privada sin ánimo de lucro, se ha visto obligada a tomar la difícil decisión de cesar sus actividades debido a circunstancias que comprometen su viabilidad económica. Esta determinación se fundamenta en diversos factores legales y económicos que, tras un análisis exhaustivo por parte del Patronato, evidencian la imposibilidad de continuar con el modelo operativo actual.

La naturaleza no lucrativa de la Fundación establece un marco económico con capacidad limitada para absorber costes adicionales significativos. En este contexto, las nuevas interpretaciones de la Inspección de Trabajo respecto a la relación con los profesores han generado una situación insostenible.

La determinación de cesar actividades no ha sido tomada a la ligera, sino que representa la culminación de un análisis detallado de todas las alternativas disponibles. El Patronato ha actuado con la máxima buena fe y diligencia, buscando en todo momento salvaguardar los intereses de todos los involucrados en el proyecto de la FUNDESTAP.

La experiencia acumulada durante estos años constituye un valioso activo para la Federación de Servicios Públicos, que puede y debe ser capitalizado en futuras iniciativas formativas adaptadas a las nuevas realidades del trabajo público y a las necesidades cambiantes de los empleadas y empleados públicos.

4. POLITICA SINDICAL

El periodo objeto de este análisis de la Política Sindical de Servicios Públicos-PV ha venido marcado por unos acontecimientos que han movido las estructuras de las administraciones públicas. Una temporalidad inmersa en constantes reclamaciones, tanto a nivel estatal como autonómico para que la Negociación Colectiva, a través del Diálogo Social, se demuestre como el instrumento necesario e imprescindible para poder alcanzar acuerdos.

Cada día la política cercana se vuelve más reacia a negociar y reconocer las necesidades existentes en las diferentes administraciones y empresas de gestión privada. Las inversiones en plantilla y medios para desarrollar el trabajo han sido nulas. Por todo ello, las negociaciones alcanzadas a nivel estatal o sectorial se hacen más necesarias para asegurarse, en aquellos centros cuya capacidad de movilización es escasa, unos mínimos que garanticen unas condiciones laborales dignas.

Casi empezando temporalmente por el final de nuestro mandato, la situación vivida en la Comunidad Valencia, especialmente en la provincia de Valencia a consecuencia de la DANA, ha demostrado la grandísima importancia de los servicios públicos. Cuerpos de seguridad, emergencias en todos sus ámbitos, sanidad, educación, atención social, estructuras de la administración local, etc... han respondido ante la emergencia sufrida. Sin la actuación de todos estos

colectivos habría sido imposible ayudar a todas las personas que sufrieron daños, personales o materiales, de forma irreparable en muchos casos.

Pero para que este personal pueda desarrollar su trabajo es imprescindible dotarles de medios. Sin recursos económicos y materiales, el esfuerzo personal nada puede solucionar. Por ello que, desde UGT-SP-PV, hemos reclamado a las administraciones un mayor esfuerzo directo para dar satisfacción a las necesidades de la ciudadanía. Mayor plantilla, más medios y mejores condiciones laborales son el objetivo que hemos impulsado en estos años.

La modernización de las Administraciones Públicas, la potenciación del Sistema Nacional de Salud, las mejoras en Dependencia y en los Cuidados, mayor proyección y financiación de la Enseñanza Pública, la mejora del funcionamiento de la administración de Justicia, entre otros, son aspectos que, hasta el año 2026, están recogidos en el Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia que fue aprobado en julio de 2021 y que, en su periodo de vigencia, seguiremos trabajando para verlos cumplidos en su totalidad.

UGT-SP-PV se ha caracterizado por ser un **SINDICATO negociador**. No solo la capacidad de llegar a Acuerdos es importante si no también la voluntad de hacerlo. Ello nos ha llevado a alcanzarlos en ámbitos tanto estatales como autonómicos o locales. Así, hemos contribuido a la creación tanto en la constitución de la Mesa General de las Administraciones Públicas Valencianas como en las Mesas de Administración Local y en la de Universidades, sin olvidar las continuas negociaciones en cada una de nuestras administraciones donde tenemos capacidad negociadora.

De los Acuerdos alcanzados durante estos últimos 4 años queremos reseñar los de mayor impacto:

Acuerdo Marco para una Administración para el siglo XXI, con una vigencia 2022-2024, ha servido para mejorar aspectos fundamentales. La continuidad del partido en el Gobierno, a pesar de su fragilidad parlamentaria, ha contribuido para alcanzar Acuerdos plurianuales que han beneficiado al conjunto de las plantillas. De entre ellos destacamos:

SUBIDA SALARIAL de un 9,8% en estos tres años. Si bien es cierto que con esta mejora no se ha recuperado la totalidad del poder adquisitivo, no podemos obviar que fue un buen acuerdo en base a las anteriores negociaciones. A fecha de redacción del presente documento no se ha cumplido en su totalidad, pues nos siguen debiendo un 0,5% pendiente del 2024.

La inexistencia de unos presupuestos generales no es un obstáculo para su cumplimiento pues el dinero estaba pactado y consignado. No es materia de ley de presupuestos y, menos aún, moneda de cambio para ampliar el gasto en otras materias a costa de las empleadas y empleados públicos. Si este pacto se sigue

incumpliendo en las próximas fechas deberemos actuar con movilizaciones para el cumplimiento del mismo.

RECUPERACIÓN DE DERECHOS ARREBATADOS CON LA REFORMA DE 2.012. Las modificaciones introducidas en materia de negociación nos han permitido mejorar, entre otras cuestiones, en jornada laboral, negociación de Planes de Igualdad, protocolos de acoso, recuperación de salario por IT, modificación de los artículos 48 (permisos de carácter mínimo) y 50 (vacaciones en el mismo sentido).

Pero no todo se ha conseguido. Aún queda en el debe de este período, además del ya comentado 0,5% de subida salarial, nos falta por obtener la jubilación parcial con contrato relevo para el personal funcionario y estatutario (y la del personal laboral acordada crea problemas en la aplicación real por la obligación de que el relevista sea personal fijo), y la creación de la figura de la delegada/o de Igualdad, entre otras cuestiones.

Por todo ello es imprescindible exigir que cumplan con lo acordado y comenzar a negociar un II Acuerdo que nos permita mejorar, tanto en condiciones económicas como en conciliación de la vida laboral y personal.

Acuerdo para reducir la temporalidad. La Ley 20/2021 ha permitido reducir, que no eliminar, la temporalidad en las administraciones públicas. Los procesos llevados a cabo, algunos aún no finalizados han sido, mayoritariamente, positivos para las plantillas. La apuesta clara y rotunda, por parte del sindicato de la forma que deberían acometerse estos procesos, permitió un impulso definitivo. La conclusión ha sido un proceso que, en donde ha habido voluntad negociadora por parte de la administración, se han creado todas las plazas con personal en esta problemática, así como unos procesos, dentro de los principios de legalidad, que han permitido realizar un proceso conciliador. En aquellas administraciones donde la voluntad negociadora no ha sido plena y no han incluido, dentro de la convocatoria, todas las plazas inmersas en el proceso, se han planteado los pertinentes recursos.

Acuerdo de Legislatura en la Comunidad Valenciana. Se ha logrado negociar y acordar, con el nuevo Gobierno autonómico, dentro del ámbito de la Mesa General de Negociación I, un Acuerdo que pone en valor el diálogo y el consenso entre las partes. Este documento servirá de hoja de ruta para la negociación, en los próximos años, en todos los sectores de la Generalitat. Destacaremos, como principales temas acordados en esta negociación:

Mejoras en las condiciones económicas incluida la continuidad del Programa de lucha contra la Brecha Salarial. Ampliación de un tramo más en la carrera profesional.

Empleo público. Donde se recoge la posibilidad de la movilidad intersectorial, la planificación del empleo público con un diagnóstico de las necesidades de recursos humanos, negociar y ejecutar las ofertas de empleo, Teletrabajo, Desarrollo del grupo B.

Condiciones de trabajo.

Igualdad entre mujeres y hombres. Negociación de los nuevos Planes de Igualdad.

Protocolos de intervención para situaciones de violencia de género.

Formación. IVASPE y desarrollo de la EVAP.

Salud laboral y prevención de riesgos laborales.

Derechos sindicales.

Privatizaciones y recortes públicos. Las modificaciones legislativas aprobadas a través de la Ley de Simplificación administrativa han abierto la puerta a innumerables privatizaciones en la atención social de base. Nuestro sindicato se posiciona en contra de cualquier tipo de privatización pues siempre llevan consigo despidos, pérdida de condiciones de trabajo, etc. Todo con el único objetivo que algunas empresas mejoren sus márgenes de beneficios.

La Carrera Profesional, la cual ya existía en algunas de las administraciones de nuestra Comunidad, ha sufrido, en estos últimos años, un fuerte impulso. Especialmente en la administración local donde las entidades se han visto obligadas a negociar la pues, tras sucesivas sentencias e interposiciones en el TAL, se han visto en la necesidad de acometerla y han abierto un espacio donde las condiciones están mejorando. La problemática eterna de las administraciones que no quieren destinar suficientes recursos para su personal hace que esta modalidad encuentre innumerables matizaciones. Por ello, además de reclamar en aquellos centros donde no quieren negociar, se ha planteado la necesidad de acometer, a nivel estatal a través de la FEMP, un documento de mínimos.

En el ámbito de la **gestión privada** que concierne a nuestra federación, se ha alcanzado el V AENC donde se han mejorado las condiciones laborales y retributivas de las trabajadoras y trabajadores de este sector.

Subidas del SMI. El SMI se ha visto incrementado en diferentes negociaciones, pero sin olvidar que el objetivo real es el de llegar al 60% del salario mínimo. Ello debe conllevar las correspondientes subidas en aquellos puestos, en todas las administraciones, que están en unas condiciones económicas precarias.

Reducción de la jornada laboral. La modificación del TREBEP nos da posibilidad de entablar la negociación para poder reducir la jornada laboral. Pero no todas las administraciones han querido negociar o llegar a acuerdos. Así, entre otros, nos encontramos que Sanidad continúa negando la posibilidad de alcanzar un acuerdo que permita establecer las 35 horas como referente para el cómputo anual. Por ello, este objetivo, debemos incluirlo como aquellos compromisos, especialmente de algunas administraciones, que no han sido alcanzados y que deberá retomar la próxima ejecutiva.

Teletrabajo. Esta modalidad, que se está implantando progresivamente en muchas de nuestras administraciones, ha sido una demanda de nuestra afiliación y así hemos intentado instaurarla allí donde la negociación lo ha permitido. Pero es un aspecto problemático pues, en algunos puestos, ha conllevado una mayor dedicación horaria y con una mayor dependencia impidiendo una correcta desconexión digital. Además, en la mayoría de los casos, ha conllevado a una menor identificación con el puesto de trabajo. La lucha por conseguir que nuestro horario de trabajo es el establecido y no tener una relación con él después de su conclusión, ha sido una constante en los últimos tiempos. Por ello, la necesidad de la implantación en los centros de trabajo que lo permitan, así como una correcta regulación del mismo, mediante un adecuado protocolo, ha sido y será motivo de preocupación dentro de nuestra organización.

Tasa de reposición. La no aprobación de la Ley de Presupuestos y la nula visión de la realidad por la parte política que solo ven las situaciones de la plantilla en términos económicos, nos está conduciendo a una problemática estructural. Si la tasa de reposición no es eliminada, con los matices necesarios para que no sea una entrada incontrolada de personal, nos vamos a encontrar con la realidad que, en algunas plantillas, no se va a poder cumplir con la Ley 20/21. Las plazas de personal que se jubila no son suficientes para poder ofertar todas las ocupadas por personal interino que hayan entrado después de 1 de enero de 2.022. Con ello nos veremos avocados a indemnizaciones, a falta de plantilla y, consecuentemente, a una mayor carga de trabajo para aquellas personas que permanezcan en sus puestos así como una peor atención a las necesidades, cada vez más crecientes, de la ciudadanía.

Ya hemos comentado aspectos incumplidos o pendientes de los acuerdos alcanzados y firmados con anterioridad. Pero esto no debe suponer que detengamos las peticiones de aquellos aspectos que deben seguir mejorándose. Así, además del II Acuerdo para una administración del siglo XXI que mejoren nuestras condiciones laborales, debemos impulsar cambios en la Ley de la Función Pública de la Administración del Estado, un nuevo Estatuto Marco del Personal Estatutario, las Leyes básicas para el Estatuto de los Bomberos y Agentes Forestales, el Estatuto del Personal Docente, la modificación de todo el marco normativo de la Administración Local, el desarrollo de la LOMLOE (incluida la constitución de la Mesa de Estudio de los Módulos de Concierto), el VI AENC que garantice que los precios de las concesiones respete, como mínimo, los costes laborales derivados de la negociación colectiva así como el cumplimiento del convenio colectivo, homologación salarial en Servicios Sociales, etc.

Principales actividades de la Secretaría:

Asesoramiento, resolución de consultas, información y elaboración de informes.

Asistencia y elaboración propuestas Mesa General de Negociación del Personal Funcionario, Estatutario y Laboral (MGN I).

Asistencia y elaboración propuestas Mesa General de Negociación de la Administración Local

Asistencia y elaboración propuestas Mesa Coordinación de Policías Locales de la Comunidad Valenciana.

Asistencia y elaboración propuestas Mesa Negociación Federación Valenciana Municipios y Provincias.

Elaboración y desarrollo anual del Plan de Formación dentro del Marco de la Negociación Colectiva y el Diálogo Social.

Cursos de Formación sindical tanto de ponente como en la organización de los mismos.

Formación en todas las comarcas explicando el modelo de Carrera Profesional.

Formación en todas las comarcas analizando y explicando la Ley 20/2021 se estabilización elaborando un modelo base para la negociación según las propuestas de UGT-SP.

Asistencia en diferentes entidades a Mesas de Negociación para el desarrollo de la Carrera Profesional.

Ayuda en diversas entidades a Mesas de Negociación para el desarrollo de Bases generales y específicas dentro del marco de la Estabilización.

Jornadas de Formación sobre materias de actualidad: Administración del siglo XXI, Jubilación parcial con contrato relevo, Jubilación anticipada, Ley 20/21, Reforma Laboral, Jornada laboral, Nuevos perfiles profesionales, Nuevas propuestas de acceso a la función pública, Nuevas fórmulas de organización del trabajo, Seguridad y Salud Laboral, Modificaciones del TREBEP, Digitalización en las AA.PP., Inteligencia Artificial, Teletrabajo, Adaptación de los puestos al cambio, Presentación Guía AENC, Ley de contratos en las administraciones públicas.

Elecciones sindicales en diferentes Organismos.

4.1. DEPARTAMENTO DE SALUD LABORAL Y MEDIO AMBIENTE

En los últimos cuatro años, el Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente ha trabajado intensamente por unas condiciones de trabajo seguras, saludables y sostenibles, con el objetivo de promover una cultura preventiva y la protección del medio ambiente.

La reciente Depresión Aislada en Niveles Altos (DANA), que afectó gravemente a nuestra comunidad, ha evidenciado los efectos devastadores que pueden derivarse de la falta de prevención y de una respuesta coordinada ante emergencias.

Desde el inicio, en UGT Serveis Públics PV movilizamos recursos, apoyamos al personal afectado y habilitamos un espacio web para difundir información clara y verificada; sin embargo, somos conscientes queda mucho por hacer y pese a las trabas impuestas por el actual gobierno, seguiremos trabajando en la defensa de la salud laboral y la protección de las trabajadoras y trabajadores.

Salud laboral

Actividad sectorial.

Uno de los principales logros de este periodo ha sido la publicación del **Decreto 40/2023**, de 24 de marzo, por el que se regulan los **Servicios de Prevención de Riesgos Laborales de la Generalitat** y sus organismos autónomos, donde se establece la creación de un Servicio de Prevención de Riesgos Laborales propio en cada uno de cuatro sectores de la administración: Docencia, Justicia, Función Pública y Sanidad; no obstante, su implantación sigue bloqueada por la falta de voluntad y responsabilidad del Consell y desde nuestra federación intensificaremos nuestros esfuerzos para exigir su puesta en marcha inmediata.

En el **sector sanitario**, hemos participado en la actualización de procedimientos clave para la mejora de las condiciones laborales y la protección de la salud del personal y en la aprobación del Plan Integral de Prevención de Agresiones, que establece un marco común de actuación; sin embargo, las agresiones siguen aumentando año tras año, por lo que desde UGT Serveis Públics PV exigiremos a las instituciones que refuercen urgentemente las medidas de prevención reafirmando nuestro compromiso de *“tolerancia cero ante las agresiones”*.

Colaboración y participación.

El departamento ha mantenido una activa participación en espacios clave para el sector, tales como:

Órganos colegiados de participación de la administración de la Generalitat y de la Comunitat Valenciana del Instituto Valenciano de Seguridad y Salud en el Trabajo (INVASSAT).

Comisión Paritaria de Seguridad y Salud Laboral (COPASESA), Comisiones Sectoriales y Comisión de Control y Seguimiento de la mutua Umivale Activa.

Jornadas Federales, Confederales, del INVASSAT y UGT País Valencià.

LABORALIA. Feria de la Prevención, el Bienestar y la Seguridad Laboral.

Cada 28 de abril, Día Mundial de la Seguridad y Salud en el Trabajo (actos reivindicativos y campañas divulgativas).

Medio Ambiente.

En UGT Serveis Públics PV hemos orientado nuestras actuaciones en medio ambiente hacia la promoción de una cultura ambiental responsable, con la

colaboración en campañas como la difusión del Plan Nacional de Acciones Preventivas contra los Efectos del Exceso de Temperatura y la **participación** en jornadas internacionales de intercambio de buenas prácticas. Además, hemos promovido actividades en la conmemoración del 5 de junio, Día Mundial del Medio Ambiente, con el objetivo de fortalecer la representación especializada en este ámbito y exigir a las Administraciones Públicas un papel ejemplar en responsabilidad ambiental.

Formación.

La formación ha sido un eje fundamental de nuestra actuación y hemos realizado un gran esfuerzo para llevar a cabo sesiones formativas presenciales en todas las comarcas y en línea, así como respuestas de demandas específicas como:

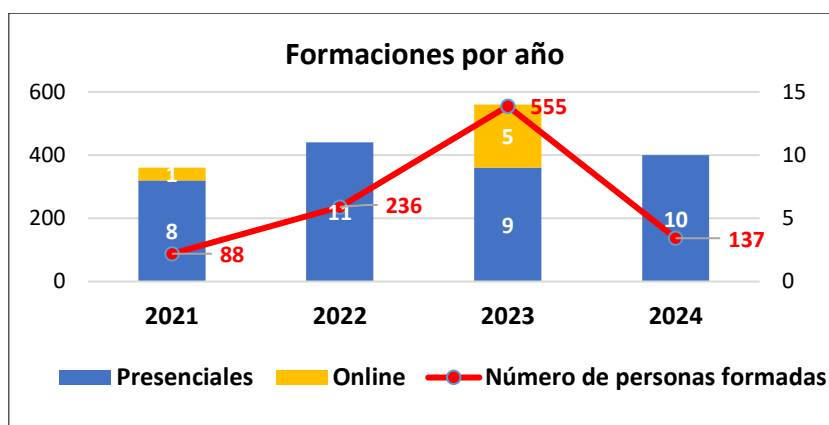
Talleres de salud laboral dirigidos a delegados y delegadas de prevención y de seguridad y salud del trabajo en oficinas.

Jornadas en “Riesgos Psicosociales en la Sanidad Pública”.

Cursos online sobre Prevención de Riesgos Laborales (nivel básico), Plan de autoprotección en centros, Prevención de agresiones en el entorno sanitario, Unidades de Resolución de Conflictos (nivel básico) y Seguridad Industrial.

Talleres anuales sobre eficiencia energética y adaptación ergonómica de los puestos de trabajo. Adaptación de puestos de trabajo al cambio climático.

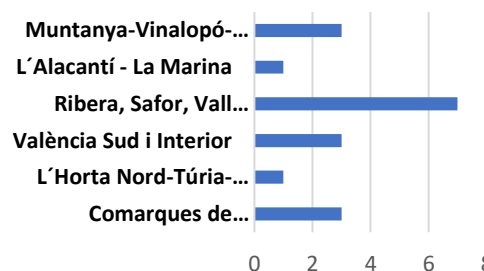
Ahorro, eficiencia y autoconsumo energético para la transición ecológica.



Formación: participación por sectores



Sindicatos comarcales N.º formaciones 2021-2024



Durante este periodo, hemos prestado asesoramiento técnico constante y personalizado, impulsando medidas preventivas adaptadas a cada entorno laboral y manteniendo un contacto directo con todos los actores implicados.

La concentración de consultas ha sido especialmente notable en los sectores de Salud, Servicios Sociosanitarios y Dependencia, tanto del ámbito público como privado, Administración Local y Servicios a la Comunidad, Administración Autonómica y Justicia y Política Social.

Motivos de consulta más frecuentes			
1º	Violencia laboral	4º	Comité de Seguridad y Salud
2º	Lugares de trabajo	5º	Embarazo, maternidad y lactancia
3º	Adaptación/cambio de puesto de trabajo	6º	Protocolos

Actualización de la web.

Conscientes de la importancia de la accesibilidad a la información, hemos renovado la web del departamento para ofrecer información accesible y actualizada, convirtiéndola en un recurso clave en prevención de riesgos laborales y medio ambiente.

Producción documental.

La elaboración de documentos ha sido fundamental en este período para dar respuesta precisa a las consultas y necesidades de nuestra afiliación y representantes en todos los sectores.

Conclusión

La seguridad, protección y promoción de la salud de las personas trabajadoras y la protección del medio ambiente han sido, son y serán el eje central de la labor del Departamento de Salud Laboral y Medio Ambiente de UGT Serveis Públics PV.

Por tanto, todos y cada uno de nosotras y nosotros, como representantes sindicales, debemos tomar conciencia de la relevancia de la salud laboral y del medio ambiente como herramientas sindicales esenciales, que podemos y debemos utilizar de forma prioritaria en nuestra acción sindical, con el objetivo de garantizar la defensa y mejora de la seguridad y salud de todos nuestros afiliados y afiliadas y conseguir entornos de trabajo seguros, saludables y sostenibles.

5. MUJER

5.1. INTRODUCCIÓN

La igualdad y la desigualdad de género afectan a la vida cotidiana de todos, a sus relaciones, opciones y decisiones, así como a la libertad de poder vivir o no una vida

que valoran. La igualdad de género forma parte de la justicia social y de los derechos humanos. Sirve de impulso para el fomento del progreso, y resulta vital para la consolidación de sociedades pacíficas, inclusivas, resilientes y justas.

El concepto de igualdad entre mujeres y hombres fue articulado en la Declaración Universal de Derechos Humanos de 1948 y posteriormente fue reforzado mediante acuerdos internacionales, como la Convención sobre la eliminación de todas las formas de discriminación contra la mujer (CEDAW) de 1979 y la Declaración y Plataforma de Acción de Beijing de 1995.

En el 70º período de sesiones de la Asamblea General de las Naciones Unidas celebrado en septiembre de 2015, la comunidad internacional adoptó una nueva agenda para el desarrollo global, Transformar nuestro mundo: la Agenda 2030 para el Desarrollo Sostenible, un plan de acción a favor de las personas, el planeta y la prosperidad, con el fin de proteger los derechos humanos y promover la igualdad de género y el empoderamiento de las mujeres y las niñas (Naciones Unidas, 2015a).

La Agenda 2030 proclama una nueva era para los derechos de las mujeres y la igualdad de género. Su contenido ha sido elogiado por quienes trabajan en el área de género y desarrollo, ya que su compromiso es hacer realidad los derechos humanos de mujeres, niñas, niños y hombres, incluidos los más desfavorecidos. El principio de no “dejar atrás” se encuentra en el centro mismo de la Agenda y se asienta en la creencia colectiva de que los logros del desarrollo tienen que ser compartidos por todos, de forma que la orientación de la Agenda pasa de la igualdad de oportunidades a la igualdad de resultados.

La Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea dispone que la Igualdad de mujeres y hombres y la eliminación de desigualdades entre ambos constituyan un objetivo de carácter transversal que debe integrarse en todas las políticas y acciones de la Unión y de sus Estados Miembros.

Desde el punto de vista sindical, es necesario señalar el cambio que supuso la Ley Orgánica para la Igualdad efectiva de mujeres y hombres de 2007 la cual "significó un punto de inflexión para la regulación de la Igualdad en el derecho colectivo del trabajo, estableciendo el deber de negociar y convirtiendo la negociación colectiva en un poderoso instrumento para la promoción de la igualdad en el mundo del trabajo”.

Tras las modificaciones normativas realizadas por el **Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo**, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación y los posteriores Real Decreto 901/2020, publicado el 13 de octubre de 2020, que detalla cómo deben desarrollarse los planes de igualdad y los procedimientos necesarios para su validez y el *Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre hombres y mujeres*.

Entre esas medidas se encuentran los planes de igualdad, que constituyen el instrumento más eficaz para analizar de forma comparativa, la situación en la que se encuentran las trabajadoras y trabajadores de las empresas, organizaciones y administraciones públicas, y recogen de manera negociada las medidas objetivas y medibles que son necesarias para la consecución de la igualdad.

5.2. SECRETARÍA DE LA MUJER

La Secretaría de la Mujer tiene como objetivo fundamental trabajar en la consecución de la igualdad real de mujeres y hombres.

En el marco de las relaciones laborales, el sindicalismo feminista defiende el derecho a un trabajo decente, libre de cualquier forma de discriminación. Para ello actúa de forma transversal, contribuyendo desde todos los niveles de la organización y en todas las actuaciones sindicales a promover la igualdad en el ámbito laboral, de las administraciones públicas, políticas y en el conjunto de la sociedad.

Por tanto, el sindicalismo feminista se plantea tanto los problemas que se encuentran en el ámbito laboral, como aquellas cuestiones que influyen en la realidad laboral y en la vida de las personas. De modo que introduce entre sus acciones, cuestiones relacionadas con la violencia de género, los cuidados, la educación y la sostenibilidad como parte del trabajo sindical en la construcción de una sociedad mejor a nivel local e internacional.

Desde esta perspectiva la Secretaría de Mujer impulsa cada día en los centros de trabajo:

La revalorización de las contribuciones de las trabajadoras de los servicios públicos, promover una representación equilibrada de mujeres y hombres en todos los sectores de los servicios públicos y privados, garantizar la calidad de empleo a las trabajadoras, eliminar la brecha salarial, hacer de los centros de trabajo lugares seguros ante toda violencia machista, fortalecer los planes de igualdad, repartir justamente los trabajos remunerados y no remunerados, así como garantizar la universalidad, acceso y equidad de todas las personas incorporando la perspectiva de feminista.

La Secretaría de Mujer con sus recursos y la colaboración de sectores, territorios y delegados, realiza las siguientes funciones:

Negociación de Planes de Igualdad

Asesoramiento.

Asistencia Conferencia de la Mujer, Cursos, Mujeres dirigentes y representación de la Secretaría de la Mujer en la Comunidad Valenciana. Eventos, invitaciones, actos etc.

Diseño, gestión y realización de Actos de la Federación relacionados con la Mujer, Igualdad y Violencia de Género: 22 de febrero, 8 marzo, 25 noviembre.

Formación.

5.3. PLANES DE IGUALDAD

Número de Planes negociados.

2021.....151 Planes negociados. Trabajadoras/es beneficiadas 1.098

2022.....109 Planes negociados. Trabajadoras/es beneficiadas 793

2023.....96 Planes negociados. Trabajadoras/es beneficiadas 699

2024.....81 Planes negociados. Trabajadoras/es beneficiadas 589

2021 al 2024 65 Planes negociado. Trabajadoras/es beneficiados 473

(Equipo de apoyo)

TOTAL Planes negociados 502

TOTAL Beneficiarias/os 3.652 Trabajadores

Sectores a los que pertenecen.

Actividades Asociativas... 38%

Enseñanza Privada... 16%

Servicios Socio-sanitarios (sanidad privada)...29%

Servicios a la Comunidad...3%

Diversitat/Centros Especiales de Empleo....14%

(Ayuntamientos) Planes de Igualdad.

Por Comarcas:

Alacantí	44
Ribera/Safor	57
Horta Sud	57
Horta Nord	26
Castellón	12
Muntanya/Vinalopo	40

Total 236

Nota: No disponemos de datos de trabajadoras/es beneficiadas.

5.4. PLANES AUTONÓMICOS.

Número de Personas trabajadoras que se han beneficiado.

Plan de igualdad Administración de la Generalitat Valenciana	20.000
Plan de Igualdad Conselleria de Sanidad de la C.Valenciana	70.000

Seguimiento de Planes de Igualdad

No llega a un 10% el seguimiento de los planes negociados lo que consideramos una cifra muy preocupante que afecta al desarrollo de los mismos, así como la distorsión del objetivo de los mismos, quedando en un documento no activo y funcional.

Formación y sensibilización en Igualdad

- Formación gestionada por la Coordinadora de Igualdad: Unión y federaciones:
- Anualmente se ha realizado mínimo 4 cursos:
- Curso Planes de Igualdad Básico. 50 asistentes x 4 ediciones
- Curso Planes de Igualdad Avanzado. 50 asistentes x 4 ediciones

- Curso Auditoria Retributiva. 15 asistentes x 4 ediciones
- Curso de Valoración de Puestos de Trabajo. 15 asistentes x 4 ediciones
- Formación propia de la Secretaría de Mujer:
- Jornadas de sensibilización
- Jornadas sobre negociación de Planes.
- Otros temas relacionados con la Secretaría a petición de los delegados y delegadas.

Nota: Estas jornadas o sesiones se realizan sobre todo en la Administración Local (Ayuntamientos)

Derivaciones y difusión de formación realizada por Federal, Confederal y otros.

COMENTARIOS A DESTACAR: No disponemos de información sobre el personal que realizan formaciones ajenas a nuestras competencias Federal, Confederal y otros.

5.5. PREMIO AVANÇANT EN IGUALTAT

Como se venía realizando con anterioridad se ha seguido realizando el PREMIO “AVANZANDO EN IGUALDAD”, el nivel de las premiadas estos últimos años ha sido altísimo, siendo las premiadas referentes en sus diversas facetas y sobre todo feministas y con trayectorias personales y profesionales dedicadas a la lucha a favor de la Igualdad de hombres y mujeres.

XIV edición (2021): Adela Cortina Orts.

XV edición (2022): Carmen Calvo Poyato.

XVI edición (2023): Asociación de Mujeres Juristas THEMIS.

XVII edición (2024): Pepa Bueno Márquez.

Acto Menciones Delegadas de Servicios Sociales y cuidados 2022 (8M)

Presentación Libro: La Trapecista. Desafiando la gravedad 2024 (8M)

5.6. CONFERENCIA DE LA DONA: 21 Y 22 mayo 2024.

PARTICIPACIÓN Y LIDERAZGOS COLECTIVOS PARA UN SINDICALISMO FEMINISTA

(Jornadas de igualdad, servicios públicos esenciales)

Foro de participación de afiliadas de nuestra Federación, con 157 participantes durante dos jornadas de talleres, conferencias, mesas redondas etc., la cual valoramos muy positivamente por parte de la organización y gratamente muy valorada por las participantes.

Anualmente Acciones y Gestión de Actos en las Campañas del :

- 22 febrero. Igualdad Salarial
- Campaña 8m
- Campaña 25N. Contra la violencia de Género.

5.7. ALIANZAS Y REDES.

Colaboramos, nos adherimos y difundimos todas las campañas y acciones de la Federación de Servicios Públicos.

Finalmente hacemos mención especial a las lluvias torrenciales desencadenadas por la DANA el pasado 29 de Octubre que provocaron la mayor catástrofe natural jamás vivida en nuestra comunidad y como no puede ser de otra manera la Secretaria de Mujer colaboró y apoyó con la recopilación y difusión de información de medidas, ayudas y demás acciones especiales realizadas con motivo de la DANA y sus consecuencias, constatando una vez más la vulnerabilidad de las mujeres en este tipo de situaciones.

6. POLITICA SOCIAL

6.1. INTRODUCCIÓN

La Secretaría de Política Social se crea en 2021 con el fin de establecer una coordinación de los Sectores implicados en los Servicios Sociales en el ámbito privado. Esta coordinación no es otra cosa sino el reflejo de la propia realidad, ya que como sindicato pedimos una adecuada red de infraestructuras de servicios sociales, con cuidados de calidad y reconocidos tanto social como económicamente y de la necesidad de trabajo conjunto de los diferentes Sectores encuadrados dentro de nuestra Federación en el desarrollo normativo de la Ley 3/2019, de 18 de febrero, de servicios sociales inclusivos de la Comunitat Valenciana.

Los sectores que se han coordinado desde esta Secretaría han sido:

.- Sector de atención a personas con Diversidad Funcional (encuadrado anteriormente en el Sector de Enseñanza Privada).

.- Sector de atención a personas mayores (encuadrado en la Secretaría Sector Salud, Servicios sociosanitarios y Dependencia).

.- Sectores de atención a la Infancia, familia y adolescencia y Sector de atención a personas en riesgo de exclusión social (encuadrados ambos en la Secretaría de Administración Autonómica y Justicia).

6.2. OBJETIVOS DE LA SECRETARÍA.

La coordinación de esta Secretaría se ha realizado en el aspecto de participación en los diferentes ámbitos de negociación de condiciones laborales y participación institucional en todo lo referido a los centros, programas y servicios encuadrados en el Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales a través de las modalidades de Acuerdos de acción concertada con entidades privadas de iniciativa social y de Gestión indirecta de acuerdo con alguna de las fórmulas establecidas en la normativa sobre contratos del sector público con un doble propósito. Por un lado fortalecer a nuestra Federación al tener una posición y una voz más fuerte en las negociaciones, tanto de cara a la Administración como ante las diferentes Patronales de los sectores y por otro y, siendo más fuertes, tener mayor presencia en la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras de los cuatro sectores y trabajar también en la mejora de la calidad de la atención de las personas usuarias de los Servicios Sociales.

En el trabajo desarrollado en estos cuatro años podemos distinguir claramente dos etapas bien diferenciadas. Una primera que va desde la creación de esta Secretaría en marzo de 2021, coincidiendo con la etapa de Gobierno del Botànic, hasta mayo de 2023 tras la celebración de las elecciones en la que se inicia una segunda etapa de trabajo con el Gobierno de Mazón.

6.3. COORDINACIÓN DE TRABAJO MARZO 2021- MAYO 2023

La primera fue una etapa caracterizada por el Diálogo Social con mucha participación en diferentes ámbitos: en la Submesa de Servicios Sociales (con participación de los agentes sociales) y en las cuatro Submesas de Diversidad Funcional, Infancia, Acción Social y Mayores conformadas entre representantes de la Administración (Conselleria de Igualdad y Políticas Inclusiva, Patronales de los cuatro sectores y representación de UGT SP PV y CCOO PV. Se realizaron numerosas reuniones y fruto de la negociación se firmó en noviembre de 2022 el Acuerdo de mejora de las condiciones de trabajo de las personas profesionales del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales con el objetivo de reconocer y dignificar el trabajo de las personas trabajadoras del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales y por otro lado, valorar como es debido los trabajos de

cuidados de nuestra sociedad en un sector productivo basado en personas que cuidan personas como sector estratégico de una economía sostenible, no deslocalizable y con valor añadido, destacando la importancia de la perspectiva de género.

Este gran Acuerdo programático se desarrollaba con la firma de dos acuerdos: Acuerdo de mejora de las condiciones de trabajo del personal de la acción concertada en el marco de la negociación de un convenio colectivo sectorial único en el ámbito de la acción concertada del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales y el Acuerdo de mejora de las condiciones de trabajo del personal de los centros de titularidad propia gestionados mediante contrato público del Sistema Público Valenciano de Servicios Sociales.

Estos Acuerdos suponían el inicio de la homologación salarial de las personas trabajadoras de los centros con gestión privada respecto a los empleados públicos y la futura homologación de las condiciones laborales. La traducción práctica de estos Acuerdos fue la firma de sendos Acuerdos Interprofesionales, uno para cada sector, negociados entre las Patronales correspondientes y los dos Sindicatos de clase que recogían las Tablas salariales con los aumentos progresivos y necesarios para la homologación salarial en el periodo comprendido entre 2023 y 2026.

También, como compromiso adquirido en el Acuerdo de Acción Concertada se constituyó en marzo de 2023 la Mesa negociadora del Convenio único acción concertada en el ámbito de los Servicios sociales en la Comunidad Valenciana para negociar unas condiciones laborales comunes para los cuatro sectores de los centros y servicios concertados. Esta homogeneización de condiciones tanto salariales como laborales suponía el paso previo a la instauración del Pago delegado a los y las profesionales por parte de la Administración directamente.

Esto en lo referido a la negociación de condiciones laborales, pero también participamos de forma muy activa en representación de nuestra Federación en el desarrollo normativo de la Ley de Servicios sociales, destacando en este aspecto el Decreto 27/2023, de 10 de marzo, del Consell, por el que se regulan la tipología y el funcionamiento de los centros, servicios y programas de servicios sociales, y su ordenación dentro de la estructura funcional, territorial y competencial del sistema público valenciano de servicios sociales. Un Decreto de aplicación amplia y muy necesario, ya que suponía una actualización normativa acorde a la realidad de los Servicios Sociales de nuestra Comunidad, fundamentalmente en lo relacionado con las ratios de personal de todos los recursos incluidos en el sistema, con la garantía de una presencia mínima de profesionales en cada turno, asegurando, en los centros residenciales, la correcta atención a cualquier hora del día y todos los días de la semana. Además, incorporaba las mejoras consensuadas en el acuerdo estatal sobre criterios comunes de acreditación y calidad de los centros y servicios de promoción de la autonomía y atención a personas en situación de dependencia de la Comisión Interterritorial del Ministerio de Derechos

Sociales y Agenda 2030, siendo la primera comunidad autónoma en hacerlo, situando a la Comunidad Valenciana como referente en la calidad de la atención.

6.4. COORDINACIÓN DE TRABAJO MAYO 2023- MAYO 2025

La segunda etapa que podemos distinguir en trabajo de esta Secretaría comienza a partir de mayo de 2023 tras la celebración de las elecciones a las Cortes Valencianas correspondientes a la XI legislatura de la Comunidad Valenciana. A partir de este momento el diálogo social brilla por su ausencia. No se producen, a pesar de nuestras peticiones al respecto, convocatorias de los diferentes órganos de participación de las Submesas. La nueva forma de trabajo de la nueva Vicepresidencia Primera y Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda es convocar pocas reuniones y cuando lo hace es para comunicar decisiones tomadas sin posibilidad de negociación lo que supuso una ralentización y en algunos casos la paralización de muchos de los avances puestos en marcha en materia de servicios sociales en estos últimos años. Avances que llevaban consigo la mejora de la calidad del sistema y el acceso a mejores y mayores servicios.

Con lo que se inicia una etapa de enfrentamiento y denuncia por nuestra parte de los incumplimientos de todo lo acordado en la etapa anterior. Con estas denuncias hemos tenido una presencia activa en los medios de comunicación destacando:

- UGT denuncia el incumplimiento de los salarios pactados por convenio de los profesionales de residencias y centros de servicios sociales (Acuerdos Interprofesionales)

- UGT denuncia impagos de tres meses a los centros concertados de servicios sociales.

- UGT denuncia el impago desde hace un año a las residencias y centros del SPVSS con contrato público caducado. Impagos continuados a los centros en situación de enriquecimiento injusto, “engordando” la deuda con las entidades que ya se ha convertido en un problema estructural en nuestra Comunidad ya que la Conselleria tiene retenidas las licitaciones, lo que implica que no hay homologación ni incrementos salariales. De hecho, al no sacar las licitaciones se dejan sin efecto también las mejoras en la calidad del servicio que prevén estos acuerdos, como el aumento de ratios de personal o las obligaciones a cumplir por las empresas. Por todo ello se exigen ya las licitaciones y que no se apliquen prórrogas forzosas, porque esto significaría incrementar la deuda con las entidades que gestionan estos centros, ya que estarían en expediente de resarcimiento, es decir, sin contrato.

- UGT denuncia recortes en el programa de acogimiento familiar y retrasos de cuatro meses en el pago de las ayudas a las familias acogedoras.

- UGT denuncia "el maquillaje" de las listas de espera de la dependencia, mediante el retraso de la validación de solicitudes.

- UGT denuncia "el tijeretazo encubierto" a las ayudas a la dependencia mediante la modificación del plazo del derecho a cobro de las mismas.
- UGT denuncia un tijeretazo de 11 millones de euros a los centros y programas concertados de protección a la adolescencia e infancia.
- UGT denuncia un recorte de 2,5 millones de euros en la atención concertada a los colectivos en situación de vulnerabilidad social.
- UGT denuncia el recorte de 2,5 millones de euros en los centros residenciales de violencia contra la mujer y en el servicio de prevención y atención a las víctimas de trata y prostitución.

En la actualidad la aplicación efectiva de los Acuerdos firmados es muy parcial, tan solo el personal del sector de dependencia lo está aplicando desde 2023 en el ámbito de la Acción Concertada ya que la aplicación de los Acuerdos en este Sector comenzó antes que en el resto de sectores, no siendo aplicado aún en los sectores de Discapacidad, Infancia y Acción Social. En el ámbito de la Contratación Pública aún no se ha aplicado en ninguno de los citados sectores debido a que, aún no se ha licitado ningún centro propio de la Generalitat desde la firma de los Acuerdos Interprofesionales. El actual ejecutivo anunció que no pretendía revisar los módulos económicos de la acción concertada en los términos establecidos en los Acuerdos Interprofesionales durante la vigencia de la actual convocatoria de concierto social, la cual expira en junio de 2026.

No renunciamos a seguir exigiendo el cumplimiento de los Acuerdos firmado, que pague la deuda, la regularización de los centros que están en situación de enriquecimiento injusto y que se actualicen los módulos económicos del concierto y fruto de esta exigencia han sido la convocatoria de varias protestas, concentraciones, la convocatoria de una manifestación el día 20 de febrero de 2024 y la presentación de una queja al Síndic de Greuges. Gracias a estas acciones conseguimos en un primer momento la Resolución de revisión de los módulos económicos de la Acción Concertada para el año 2023, con el objeto de financiar los incrementos salariales publicados en el DOGV. La Planificación de revisión de los módulos en los presupuestos de los próximos años. Información sobre la fase en que se encuentra la renovación de los contratos públicos caducados, y que estos se doten de presupuesto suficiente para acometer los incrementos salariales en cumplimiento de la norma legal. Inclusión de la subida salarial en los resarcimientos a las entidades gestoras por enriquecimiento injusto de la administración, tal y como se hizo en el ejercicio 2021 y retomar las reuniones de trabajo de las Mesas y Submesas de estos Sectores, constituidas en anteriores legislaturas.

El incumplimiento, una vez más, de estas propuestas nos llevó finalmente a la convocatoria de una huelga general en los cuatro sectores afectados el pasado mes de febrero. Pero al igual que no renunciamos a la exigencia del cumplimiento de los acuerdos, tampoco renunciamos a la que es una de nuestras señas de identidad, nuestra disposición al diálogo y la negociación. Esto fue lo que nos llevó a la desconvocatoria de la huelga convocada para el día 19 de febrero de este año ya que

en reuniones mantenidas con representantes de la Conselleria conseguimos unos compromisos por su parte: compromiso de financiar las subidas salariales que hay pendientes de aplicar y poder incrementar más todavía los salarios para los próximos años en el ámbito de los centros concertados y de contrato público de los Servicios Sociales, compromiso a sentarse de forma inminente con patronales y sindicatos y alcanzar un acuerdo de incremento de financiación de los centros, compromiso de iniciar este año las tramitaciones de las licitaciones de los centros con contrato caducado, compromiso de iniciar la tramitación de un anteproyecto de ley de la acción concertada que permita la aplicación del pago delegado, es decir el pago directo por parte de la Generalitat de las nóminas de las personas trabajadoras y compromiso de garantizar la estabilidad en el empleo de las personas profesionales cuyos requisitos de acceso al empleo se vean modificados con el nuevo Decreto de Tipologías que esta Conselleria está elaborando.

Este nuevo espacio de diálogo se valoró por esta Secretaría como suficiente para la desconvocatoria de la huelga sin renunciar, en ningún momento a la vigilancia de su cumplimiento y denuncia en caso contrario. Esta es la situación en la que nos encontramos en el momento de emitir este informe. En una situación de enfrentamiento pero, a la vez, con un posible nuevo espacio de diálogo y negociación.

Respecto a la negociación del Convenio único de la Acción Concertada, la posición de esta Secretaría es de firme defensa de su continuidad, a pesar de las dificultades que está presentando como es la poca disposición de algunas Patronales para la negociación, bajo la excusa de la falta de garantías de la Administración respecto a la financiación de las nuevas condiciones.

6.5. SECTOR DE DIVERSIDAD FUNCIONAL.

Esta Secretaría además de la coordinación de los Servicios Sociales con gestión indirecta ha sido responsable del Sector de Diversitat Funcional, combinando el trabajo de representación institucional con las tareas propias del sector como son las elecciones sindicales, visitas a los centros, asesoramiento a la afiliación y a las delegadas y delegados elegidos, así como en la realización de Talleres de Formación para delegadas y delegados. Durante este período ha estado vigente el VIII Convenio colectivo laboral de centros, servicios y entidades de atención a personas con discapacidad de la Comunidad Valenciana. El tener un Convenio autonómico nos permite tener unas condiciones tanto laborales como salariales más beneficiosas que las que recoge el Convenio de ámbito estatal. La vigencia de este convenio finaliza en diciembre de este mismo año. Como propósito para la negociación del siguiente, en caso de denuncia por alguna de las partes negociadoras, como no puede ser de otra manera, el propósito principal será el de mejora de las condiciones laborales principalmente el de la rebaja de los cómputos horarios de cada uno de los cuatro subsectores que lo integran acorde con la futura rebaja de la jornada laboral.

Durante estos cuatro años hemos participado en las reuniones de la Comisión Paritaria vigilando el cumplimiento del convenio por parte de las empresas y entidades. Siendo las denuncias más numerosas realizadas por parte de las personas trabajadoras en el subsector de Centros Especiales de Empleo. El número de este tipo de empresas ha crecido de forma muy rápida. Estos centros están bajo el paraguas de empleo protegido debido a que la mayoría de las personas trabajadoras presentan patologías diferentes con discapacidad. Hemos ejercido una labor de vigilancia estricta sobre estas empresas con un trabajo de colaboración estrecha con el Departamento de Salud Laboral de la Federación ya que un gran número de las reclamaciones realizadas tienen relación con la falta de adaptación de los puestos de trabajo, junto a las reclamaciones salariales. Hemos trabajado en este sector para conseguir la igualdad integral de las personas con discapacidad. Nuestra acción sindical en los centros de trabajo ha ido orientada a la consecución de las diferencias en el acceso al empleo en las mismas condiciones que el resto de trabajadoras y trabajadores.

En lo referente a los procesos electorales, hemos conseguido aumentar nuestra representación, pero con resultados dispares. Actualmente somos mayoritarios en el subsector de Centros Especiales de Empleo, pero no hemos mejorado lo suficiente en el resto de subsectores lo que nos sitúa como segundo Sindicato en la negociación.

En cuanto a las tareas de representación institucional hemos participado activamente en los diferentes ámbitos relacionados con el sector. En las mesas técnicas de Labora en lo relativo a los Centros Especiales de Empleo, en las mesas sectoriales de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo en lo referente a los colegios específicos de educación especial y en la Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda en lo relativo a los centros y servicios de atención a personas con discapacidad y las entidades sin ánimo de lucro que no poseen ningún tipo de centros (programas subvencionados).

7. CIENCIA Y UNIVERSIDADES

7.1. INTRODUCCIÓN

La gestión que se presenta corresponde a los últimos 4 años desde la celebración del I Congreso el 25 y 26 de marzo de 2021 en Valencia.

En el presente informe se recogen todas aquellas acciones que se han llevado a cabo, así como un resumen de los temas en los que estamos trabajando. Desde la Secretaría de Ciencia y Universidades de UGT Servicios Públicos PV se han establecido una serie de líneas de actuación muy concretas en cuanto a la defensa y mejora de las condiciones laborales del personal de las universidades públicas valencianas mejorando la acción sindical, la negociación colectiva, la afiliación y las condiciones laborales de las trabajadoras y trabajadores del sector.

7.2. LAS SECCIONES SINDICALES. FUNDAMENTALES EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

La secretaría de Ciencia y Universidades en coordinación con las 5 secciones sindicales presentes en cada una de las universidades públicas recoge las reivindicaciones del Personal Docente e Investigador (PDI), del Personal Técnico y de Gestión de Administración y Servicios (PTGAS) así como del Personal Investigador.

Las secciones sindicales de las universidades públicas de la Comunidad Valenciana, de Norte a Sur, son:

- Sección Sindical de la Universidad Jaume I de Castellón
- Sección Sindical de la Universidad Politécnica de Valencia
- Sección Sindical de la Universidad de Valencia
- Sección Sindical de la Universidad de Alicante
- Sección Sindical de la Universidad Miguel Hernández de Elche.

Desde las secciones sindicales se mantienen reuniones periódicas con los equipos de gobierno de cada una de las universidades públicas de la Comunitat Valenciana para tratar temas como; la aplicación de las medidas para la reducción del déficit en cada una de las universidades, el estado de las plantillas, la puesta en marcha de los títulos de grado y máster, la adecuación de las plantillas al nuevo marco normativo actual que es la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) así como cualquier cuestión relacionada con las condiciones laborales del personal universitario.

7.3. CONSTITUCIÓN DE LA MESA GENERAL DE NEGOCIACIÓN DE UNIVERSIDADES DE LA COMUNITAT VALENCIANA. NEGOCIACIONES EN EL ÁMBITO AUTONÓMICO

La mesa general de negociación de las Universidades de la Comunitat Valenciana, constituida el 23 de febrero de 2022, ha permitido disponer de un instrumento con capacidad de debate y de negociación en el ámbito universitario valenciano tratando temas como la financiación, la configuración de las plantillas, las retribuciones adicionales, la negociación del convenio colectivo del personal laboral, etc. Este importante marco de negociación ha sido una reivindicación clave que hemos liderado desde UGT Servicios públicos PV.

Durante este periodo hemos mantenido reuniones con la secretaria autonómica de universidades, con la dirección general de universidades de la Consellería de

Universidades. Consellería, que se creó muy acertadamente con el Gobierno del Botànic y que ponía en valor el sistema universitario publico valenciano poniéndolo en el lugar que le corresponde.

Con la llegada del Partido Popular a la GV, hemos asistido a un retroceso con la eliminación de la Conselleria de Universidades en julio de 2023, para retrotraernos de nuevo a formar parte de la Conselleria de Educación en la que la educación superior valenciana queda completamente relegada y se destruye el impulso alcanzado en el anterior mandato político. Sin Conselleria de universidades, consideramos que se pierden la independencia y autonomía necesarias que el sistema universitario público valenciano requiere.

7.4. LA FINANCIACIÓN DEL SISTEMA UNIVERSITARIO PÚBLICO VALENCIANO

Este ha sido un período caracterizado por la reivindicación en la recuperación de todo lo que hemos perdido a causa de los recortes que venimos sufriendo a lo largo de estos años.

El modelo de financiación del Sistema Universitario Público Valenciano es una asignatura pendiente que nunca se termina de aprobar. Son ya más de 20 años los que llevamos renqueando con el nuevo modelo, el nuevo plan de financiación, el nuevo plan plurianual de financiación (PPF), el nuevo plan para 2025... y lo que tenemos en una financiación improvisada y austera en la que se mira lo que ya hay y se incrementa lo justo y necesario.

La elaboración del reparto de la financiación para cada una de las universidades públicas valencianas se ha venido haciendo con partidas que sobraban de otras líneas, y que, con partidas sobrantes, se iba elaborando el montante necesario para cubrir las necesidades básicas, como funcionamiento y nóminas y para el resto (mejoras, subidas salariales, etc) se ha ido improvisando. Un despropósito.

En 2010, año en que estalló la crisis, se firmó el único PPF que hemos conocido y que solo se aplicó en ese momento. La financiación fue mermando del 0,91% del PIB en los años siguientes hasta llegar al 0,7% nueve años después, y actualmente se sitúa en torno al 0,88%. Estamos hablando de que nos encontramos peor que hace 10 años, con unas universidades públicas que, inevitablemente, y afortunadamente, han crecido. Universidades del futuro, que tienen muchos retos por delante, a las que se les exige el cumplimiento de índices de calidad, implementación de mejoras para el alumnado, mejoras para el personal, puesta en marcha de una nueva ley orgánica del sistema universitario que no lleva consigo financiación necesaria para su adaptación.

En el año 2022, se terminó de pagar a las universidades públicas valencianas la llamada “deuda histórica” que es la financiación pendiente que se dejó de transferir al sistema universitario valenciano coincidiendo con la crisis, época en

que se pensaba que las propias universidades se financiarían solas, y se les abocaba a pedir préstamos a los bancos, porque no había una planificación seria para financiar a las universidades públicas valencianas.

La cantidad total del presupuesto para las 5 universidades públicas valencianas es de 1515M€ en 2023. En 2010, era de 1488M€. Estamos como hace 13 años. Parece como si no hubiera pasado nada desde entonces y se hubiera parado el tiempo. Sin embargo, lo que ha ocurrido, es que hoy hay ya 12 campus, con 60 centros (51 propios y 9 adscritos), con más de 128.693 personas matriculadas, con 234 grados y dobles grados, 339 másteres oficiales y 139 programas de doctorado. Con más de 22.000 personas en las plantillas del sistema universitario público valenciano se hace más que necesario atender nuestra reivindicación de implementar, actualizar e incrementar un Plan de Financiación acorde a las necesidades actuales del sistema universitario público valenciano.

La falta de una financiación adecuada repercute en la calidad de los servicios que se prestan y en las condiciones laborales del personal. Esto, inevitablemente, impacta directamente en la solidez que se espera de un sistema de educación superior de una comunidad autónoma tan importante como es la Comunitat Valenciana en la que se dispone de una amplia oferta de títulos universitarios que dan servicio a casi más de 130.000 personas que se encuentran cursando sus estudios.

7.5. LA LEY ORGANICA DE SISTEMA UNIVERSITARIO (LOSU). NUEVO MARCO NORMATIVO

El día 12 de abril de 2023 entró en vigor la Ley Orgánica del Sistema Universitario (LOSU) con el espíritu de abordar reformas esenciales relacionadas con los desajustes entre el sistema universitario y las necesidades de la sociedad. Es por ello por lo que se plantea una reforma integral del marco jurídico del sistema universitario. Se trata de un nuevo marco legal en el que se modifican y se adaptan tanto figuras de profesorado como estructuras básicas del sistema universitario público. Ante el nuevo marco legal las universidades públicas deben adecuar sus estatutos a la LOSU y coordinarse necesariamente con las comunidades autónomas lo que limita su independencia.

Desde UGT Servicios públicos PV, nos hemos posicionado en contra de muchas de las modificaciones propuestas sobre gobernanza y autonomía de las universidades, porque consideramos que podrían dar paso a una politización territorial del sistema como ya estamos viendo que ocurre en las diferentes comunidades autónomas. Se trata de una ley que no favorece a las condiciones laborales del personal y poco aporta en la mejora del sistema universitario.

Pero no se puede legislar y dejar a su suerte a cada comunidad autónoma para que adapten el articulado de la ley a lo que les venga bien, a lo que interpreten o a lo que estén dispuestos a llegar. La LOSU adolece de un acompañamiento presupuestario

tan necesario en una reforma legislativa como es la que regulará al sistema universitario en las próximas décadas. Un acompañamiento presupuestario inexistente que sin duda constreñirá la adaptación de las figuras de profesorado a lo que establece la propia ley.

7.6. RESULTADOS DE ELECCIONES SINDICALES DE LAS UNIVERSIDADES DE LA COMUNIDAD VALENCIANA

El día 1 de diciembre de 2022 se celebraron las elecciones sindicales para elegir a los miembros que conformarán los diferentes órganos de representación de los trabajadores en las universidades públicas valencianas. Después de 4 años, se han vuelto a constituir los siguientes órganos: Juntas de Personal Técnico y de Gestión de Administración y Servicios (PTGAS), Juntas de Personal docente e investigador (PDI) y los correspondientes Comités de Empresa en los que se encuentran el PTGAS y el PDI laboral y el Personal Investigador.

Los resultados obtenidos en 2022 en las universidades públicas de la Comunidad Valenciana denotan un descenso global de los delegados siendo de 9 delegados en el conjunto del sistema universitario público valenciano. Esto hace, que se haya pasado de 75 delegados conseguidos en las elecciones de 2018 a 66 delegados en las elecciones de 2022.

Hemos experimentado, por tanto, una caída de delegados en algunas de nuestras universidades que se correlaciona con la consolidación de nuevas organizaciones sindicales específicas de determinados colectivos y que hacen que se desplace el voto hacia esas nuevas formaciones que tratan los temas específicos del personal.

Además, se percibe un voto hacia sindicatos conservadores, que sin haber hecho ningún esfuerzo ni avance, se han encontrado con una subida de delegados que esperamos sea algo coyuntural y no se consolide ya que es voto de castigo para nosotros.

Nuestras universidades, son instituciones en las que se ha hecho patente la situación de crisis que hemos estado sufriendo y de la que nos está costando salir. A pesar del esfuerzo que desde UGT Servicios Públicos hemos hecho para evitar esta situación, como han sido: el trabajo en las mesas de negociación, las movilizaciones, huelgas, recursos ante los tribunales, solicitudes, escritos reivindicativos, etc., las continuas legislaciones y normativas, nos han llevado a una pérdida de derechos que en el pasado nos costaron mucho de alcanzar. Por nuestro carácter de autonomía, sin tenerla y dependencia sin tenerla, se nos han aplicado legislaciones y normativas que no nos correspondían.

2022	PDI	PAS	C. EMPRESA	C.EMP ALCOI	TOTAL DELEGADOS
TOTAL UGT:	20	23	19	4	66
TOTAL CCOO:	24	22	29	2	77
TOTAL STEPV:	15	23	23	3	64
TOTAL CSIF:	20	21	23	0	64
TOTAL CGT:	0	4	4		8
TOTAL SEP:	7	7	13		27
TOTAL SATTUI:	4	5	2		11
TOTAL PPP:	0	0	5		5

Tabla comparativa de los resultados electorales de 2018 y 2022 con el número de personas delegadas por juntas de personal y comité de empresa, por universidades y sindicatos.

7.7. EL OBSOLETO DECRETO DE RETRIBUCIONES A MODIFICAR PARA PODER TENER UN CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL

La Comunitat Valenciana era la única de toda España que no disponía de un convenio colectivo que recogiera a todo el personal laboral de las 5 universidades públicas. Tras más de 6 años, conseguimos llegar a un articulado consensuado con todas las organizaciones sindicales, Universidades, y Conselleria de Educación y después también con la recién creada, Conselleria de Universidades. Pero nos faltaba el visto bueno de hacienda. Y es aquí, cuando empiezan los problemas.

La masa salarial no se podría incrementar por encima del límite del 2% previsto en la Ley 22/2021, de 28 de diciembre, de Presupuestos Generales del Estado para el año 2022. En nuestro caso, necesitábamos un incremento del 5,3% para poder homogeneizar condiciones retributivas de todo el personal laboral.

El día 5 de julio de 2022, desde UGT presentamos una propuesta de desbloqueo a las consellerias de Universidad y de Hacienda que pasaba por modificar el obsoleto decreto de retribuciones del Personal Docente e Investigador Contratado Laboral de las Universidades Públicas Valencianas y sobre Retribuciones Adicionales del Profesorado Universitario. Un decreto, que aún tenía parte del articulado en pesetas y que no se había modificado anteriormente por falta de voluntad y porque cada universidad venía abonando, interesadamente de manera distinta, la nómina del personal laboral. Algo insólito.

Así que, desde la secretaria de UGT Ciencia y Universidades propusimos:

1. Eliminar del articulado del convenio colectivo las tablas retributivas que figuran en artículo 61 sobre retribuciones del PDI perteneciente al capítulo XII de Régimen retributivo.
2. Incorporar en dicho decreto, las tablas retributivas acordadas por la mesa negociadora del convenio colectivo con las correspondientes actualizaciones

anuales y someter a publicación dicho decreto que depende únicamente de la Comunidad Valenciana.

3. Incorporar en el articulado del convenio colectivo los artículos correspondientes a retribuciones actualizadas en el decreto 174/2002.

4. Añadir el encaje legal en base al artículo 19 punto 7 de la Ley 22/2021 de PGE para el año 2022.

El día 7 de febrero de 2023 nos reunimos para la modificación del decreto 174/2002 aceptándose la propuesta que presentamos desde UGT, y puesto que coincidió con la redacción de la nueva ley de universidades (LOSU), se incorporaron los cambios normativos que se iban a introducir en la ley LOSU como son:

- Eliminación del profesorado ayudante, colaborador y contratado doctor.
- Tablas salariales para cada figura, aplicando las subidas correspondientes desde 2019, hasta 2023, tal y como reivindicábamos desde UGT.
- Incorporación de los sexenios para el profesorado ayudante doctor.

7.8. CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL

Superado el escollo del incremento del a masa salarial, y modificado el decreto de retribuciones que nos limitaba, finalmente, el 12 de julio de 2023 firmamos el III Convenio colectivo del personal laboral de las universidades públicas de la Comunitat Valenciana. Hasta ese momento, el convenio colectivo era un acuerdo básico de condiciones laborales del personal laboral no docente que únicamente recogía las antiguas figuras laborales a extinguir. Tras más de 20 años reivindicando un convenio colectivo para todo el personal laboral, finalmente se ha conseguido alcanzar un acuerdo y hemos sido la última comunidad autónoma en toda España, en lograrlo.

Este convenio afecta a más de 10.000 personas de nuestras universidades públicas valencianas.

El objetivo del convenio colectivo ha sido homogeneizar, equiparar las condiciones laborales y mejorar sustancialmente las retribuciones. Sin un convenio colectivo, cada universidad tenía unas tablas retributivas diferentes llegando a diferencias entre retribuciones de la misma figura del 32%.

Su publicación el día 30 de noviembre de 2023 en el DOGV ha permitido que se recojan con garantías:

- Todos los derechos laborales y salariales del personal laboral evitando arbitrariedades.

-Mejoras laborales y retributivas para todo el personal, puesto que lo contemplado en el convenio tiene repercusión en el personal funcionario.

-Mediante la aplicación del convenio colectivo se evitan discriminaciones entre mismos colectivos de las diferentes universidades.

En el en el articulado, se han introducido y adaptado los cambios normativos que recoge la LOSU y se han homogeneizado las condiciones laborales de todo el personal laboral de las 5 universidades públicas valencianas.

Continuamos reivindicando que:

-Se establezca la dedicación de las 180h para todos los contratos de profesorado ayudante doctor tanto anteriores a la LOSU como los que se firmen de ahora en adelante.

-Se reconozcan los sexenios y quinquenios remunerados para todo el personal laboral puesto que ya tenemos jurisprudencia que ha fallado a favor indicando que no puede establecerse un tratamiento desigual y discriminatorio en función de la naturaleza temporal del contrato.

-Se ha incluido el reconocimiento de la antigüedad a efectos de trienios para el profesorado asociado. En cuanto este punto, estamos vigilantes de que se abone sin excusas y que se tenga en cuenta todo el tiempo trabajado como profesor asociado en cualquier universidad.

Todo aquello que queda pendiente, lo conseguiremos negociando, estando en las comisiones y foros y, si es necesario, denunciando en los tribunales.

7.9. VALORACIÓN

Con este informe se presenta un resumen de las acciones y actividades que se están desarrollando desde la Secretaría de Ciencia y Universidades. Han sido 4 años en los que hemos tenido elecciones sindicales que no nos han dado los buenos resultados que esperábamos y estamos trabajando ya en recuperar los delegados arrebatados. Durante este periodo se ha conseguido la firma del convenio colectivo, la modificación del decreto de retribuciones del personal laboral, mejoras retributivas en complementos del PDI, se han completado todos los procesos de estabilización correspondientes a la Ley 20/2021 para la reducción de la temporalidad, etc.

El cambio más importante ha venido de la mano de la aprobación de la nueva ley del sistema universitario, que ha modificado las figuras de acceso al sistema, la gobernanza de las universidades, las dedicaciones docentes y un largo etcétera de cambios con los que nos tenemos que adaptar.

Todas las acciones de esta secretaria se han hecho y se continúan haciendo en colaboración con las secciones sindicales de nuestras universidades que siempre

participan de todas y cada una de las decisiones que se toman a nivel autonómico. La Secretaría de Ciencia y Universidades siempre presta el apoyo a cada sección sindical y secretaría transversal que lo solicita. Esta secretaría agradece la ayuda recibida por todos los miembros del resto de secretarías, sectores, departamentos y comarcas de la federación de UGT Servicios Públicos PV.

8. ADMÓN. LOCAL Y SERVICIOS A AL COMUNIDAD

8.1. SITUACIÓN GENERAL

La gestión que se presenta desde esta Secretaría al II Congreso Nacional Ordinario de los Servicios Públicos de UGT-PV se concreta en el desarrollo de las Resoluciones que nos propusimos para este mandato y en las actividades sindicales que hemos tenido que realizar para mejorar nuestra representación sindical, y atajar la altísima precariedad laboral existentes en la mayoría de las corporaciones locales.

Cabría diferenciar dos periodos en la gestión: el primero hasta julio del 23 donde debido a mi jubilación, paso a gestionar el Sector la secretaria de política sindical; y desde esa fecha hasta el Congreso Nacional.

Quiero mencionar brevemente la situación de dificultades que nos hemos encontrado en este mandato tras la salida de una pandemia que nos hizo incorporar nuevas formas de trabajo, nuevas necesidades en la prestación del empleo, descubiertas por las deficiencias de no estar la administración preparada para estas situaciones; que también hemos detectado en colectivos de emergencias y seguridad tras la grave DANA sufrida en noviembre del 24.

Parte de estas deficiencias ya las mencionamos en nuestras resoluciones al abordar la digitalización de los servicios públicos no solo desde un punto de vista de las consecuencias en las relaciones sindicales, sino de las nuevas necesidades de los ciudadanos en su relación con las administraciones.

Estas dificultades marcaron nuestra agenda sindical, buscando soluciones, incorporando todo tipo de información relativa a dar solución a las nuevas fórmulas de trabajo y empleo, así como llegando acuerdos tras la situación provocada tras la DANA:

Queremos volver a recordar que, aun cuando sigue en vigor la reforma de la Administración Local impuesta por el PP a través de la Ley de Racionalización y Sostenibilidad de la Administración Local (LRSAL) -una ley que perseguía unos objetivos que nada tienen que ver con las necesidades y con la prestación de servicios que se necesitan, detectados una vez más en pandemia y en la DANA y tras esta.

Seguimos insistiendo en todos los foros donde estamos presentes en la falta de financiación y las dificultades de generar recursos propios por parte de las

entidades locales para el mantenimiento de servicios y la posibilidad de ofrecer otros nuevos que han devenido necesarios.

Además, seguimos instando a la Generalitat a gestionar a través de nuevas fórmulas de colaboración administrativa con las Entidades Locales para consolidar servicios necesarios como los servicios sociales; servicios donde no solo velamos por la gestión, sino también por la estabilidad y la calidad del empleo que generan.

Seguimos reivindicando en todos los foros donde negociamos el retorno a las condiciones de empleo y retributivas perdidas en 2010 y 2012; hemos avanzado con los acuerdos Sindicatos Gobierno en la recuperación retributiva, pero se siguen teniendo recortadas las Pagas extraordinarias recortadas por el PP, además como hemos comentado anteriormente seguimos trabajando para acabar con las altas tasas de precariedad.

Hemos conseguido con la nueva Ley de Función Pública Valenciana la vieja reivindicación de tener la Mesa General de las Administraciones Locales Valencianas, en la que estamos presentes como sindicato mayoritario en las AA.LL. valencianas, las Administraciones Locales a través de la FVMP y la Generalitat Valenciana.

En la constitución de esta en diciembre del 24 una reivindicación fue comentar los problemas de estabilidad y continuidad necesaria de los contratos programas, mecanismo necesario en los equipos base de servicios sociales de las corporaciones valencianas, al margen de solicitar la negociación de un nuevo Acuerdo que sustituya al de la FVMP Sindicatos para las Administraciones Locales que no lo tienen, que carecen de representación sindical y por supuesto que en el marco de su autonomía local decidan adherirse al mismo.

En el marco de la FVMP, la negociación del III Acuerdo Marco para el personal al servicio de las Administraciones Locales Valencianas está estancado por los cambios en la dirección de esta, así como por la falta de presión al tener todo nuestro esfuerzo en la constitución de la Mesa de las administraciones Locales valencianas.

Al margen de nuestras Resoluciones, en este mandato hicimos campañas de asambleas para explicar en las Administraciones Locales los grandes acuerdos de nuestra Federación, tanto para dar traslado de su contenido como para hacer posible su desarrollo en las Corporaciones Locales.

También colaboramos con otros sectores de nuestra federación realizando asambleas y charlas sobre pensiones, y explicando nuestras propuestas sobre la aplicación de los coeficientes reductores para la edad de jubilación.

En los Servicios a la Comunidad seguimos sufriendo recortes indirectos en los pliegos y en los presupuestos destinados a las contrataciones, pues en una gran mayoría donde su salario está condicionado por los ajustes de servicios y la no renovación de muchos contratos de trabajo temporales y de campaña. También por los

problemas de la no actualización de precios cuando el pliego partía de un salario inferior al SMI, donde las mercantiles han pretendido que la repercusión salarial afectara exclusivamente a la titular del servicio sin realizar ningún tipo de esfuerzo económico.

Se ha renovado el Convenio General del Sector de Limpieza, Recogida de Residuos Sólidos y Alcantarillado, aportando desde nuestra federación propuestas de mejora al articulado, esto mismo lo realizamos con el Convenio General de Jardinería.

También hemos tenido presencia y participación en el Convenio provincial de pompas fúnebres, dándonos pie para entrar en empresas donde no teníamos representación y así poder avanzar en representantes de este colectivo.

Las Elecciones Locales y Autonómicas de mayo del 2023 y la situación de mayor peso de los partidos de derecha y ultraderecha en la Comunidad Valenciana y en el conjunto del Estado nos produjeron una clara frustración, que añadió dificultades a nuestra acción sindical, basada en esa etapa en culminar los procesos de estabilización; tan necesarios para terminar con la precariedad en las administraciones locales.

Seguimos incumpliendo cuando conviene a las Corporaciones la Ley de Sostenibilidad y Racionalización de las Administraciones Locales, la sacan a pasear cuando interesa no atender a las demandas de los vecinos y sigue siendo criticada por los grandes partidos del Estado, pero nadie pide su derogación.

En otro orden de cosas, queremos mencionar que las nuevas tecnologías y sistemas de comunicación hacen que todos dispongamos al momento de la información que disponemos de cualquier tema de interés sindical; fallamos en ocasiones en el traslado de dichas informaciones a los afiliados y afiliadas, pues los mecanismos de información son para trasladar a todos dicha información. Debemos remarcar que está teniendo un grado de aceptación cada vez mayor al tratarse sistemas de información personal muy ágil y participativo para nuestra afiliación y Secciones Sindicales.

8.2. ELECCIONES SINDICALES

Pero el trabajo más activo y el que marca nuestra posición y el grado de aceptación de nuestra política sindical junto con la afiliación, han sido las Elecciones Sindicales.

En las Elecciones Sindicales plasmamos las propuestas de acción sindical a desarrollar de manera genérica para todas las empleadas y empleados de la Administración Local Valenciana, y en muchas de nuestras secciones sindicales de un modo concreto con su problemática y reivindicaciones concretas de sus ayuntamientos.

En los mensajes y dípticos enlazamos el eslogan de la UGT “POR PARA CON DE DESDE ENTRE TODOS” donde pretendíamos buscar el compromiso, la participación, la unión, el destino de nuestras políticas sindicales, resultando una campaña a mi juicio con muy buena acogida y los resultados así lo han demostrado.

Además del díptico genérico, realizamos uno concreto para cada uno de los Sindicatos del Sector (Policía y Bomberos); otros para servicios a la Comunidad y por supuesto los concretos de las secciones sindicales que, por la importancia e interés, quisieron trasladar a los trabajadores y trabajadoras un mensaje propio en su administración o empresa.

En el análisis de la situación actual de los procesos de elecciones realizados, hay que recordar los factores que con mayor fuerza se vienen constatando en la Administración Local: más candidaturas presentes, el apoyo incondicional del PP y VOX a CSI-CSIF, SPPLBCV y USO o las trampas de SPPLCV, SEP y. EMAP en el marco de FESEP, pretendiendo sumar posteriormente de realizadas las elecciones para así intentar ser considerados sindicato con un 10 % en el conjunto de las administraciones locales.

En la parte inferior introducimos un cuadro con los procesos realizados hasta diciembre de 2024, diferenciando por sectores y constatando lo que en anteriores gestiones veníamos apuntando, y es el pequeño pero continuo retroceso en servicios a la Comunidad, lo que nos indica el esfuerzo futuro a realizar para ser también el primer sindicato.

DATOS A DICIEMBRE 2024 DE LA SECRETARIA DE ADMINISTRACIÓN LOCAL Y SERVICIOS A LA COMUNIDAD.

SUBSECTOR	ELEGI.	UGT	CC.OO	CSIF	IV	SPPL	OTROS
ADMON LOCAL	3019	1136	903	345	137	184	314
RSU LV	390	113	148	38	10	0	81
PLANTAS RECIC	60	15	28	6	3	0	8
POMPAS	51	18	23	4	0	0	6
JARDINERIA	76	33	32	5	0	0	6
TOTAL	3596	1315	1134	398	150	184	415

8.3. SINDICATO DE POLICÍA LOCAL

La situación del Sindicato de Policía Local la tenemos que valorar desde la perspectiva de las dos etapas tenidas, la primera hasta las elecciones municipales y autonómicas del 23 y la segunda a partir de ese difícil momento ya que la Conselleria de Gobernación en el pacto PP-VOX recayó en este último partido, con una corta pero demencial gestión.

En la primera parte hasta mayo del 23 continuamos con el desarrollo de la ley de Coordinación, pues esta Ley nació con muchas pretensiones, pero por los momentos pasados una pandemia, excesiva precariedad en el colectivo, falta de inversión en los estamentos y mecanismos de mejora planteados en la ley, parecía tener todo en contra, aun cuando muchas otras comunidades autónomas se copiaban y reflejaban en su texto la misma.

En el marco de la Formación desarrollamos todos los años un programa propio para el colectivo desde el seno del Sindicato de Policía Local, planes de formación específicos en los cuales hemos ido integrando acciones de actualidad y necesarias para la práctica profesional del colectivo.

8.4. SINDICATO DE BOMBEROS

De las acciones realizadas para el colectivo de Bomberos hay que destacar la confrontación con el Consell por el intento de creación de la UVE, ya que esta invadía funciones del colectivo y abarataba la prestación, al margen de entender que se tendría una respuesta diferente en emergencia dependiendo del lugar de residencia.

La creación de esta unidad nada tenía que ver con la reivindicación de UGT de crear el Cuerpo Único de Bomberos, donde todos los colectivos de emergencias estuvieran integrados; pero la respuesta del colectivo fue muy bien recibida y en la afiliación y resultados electorales así lo demuestran.

Seguimos trabajando en diferentes comisiones para el desarrollo de la Ley 7/11 de los SPEIS, proponiendo modificaciones a las pruebas de acceso, tanto en las físicas como en el temario, así como afrontar las dificultades de la titulación del grupo B donde se encuentran encuadrados tres categorías importantes del colectivo.

Seguimos insistiendo en el error que supuso que la Ley 7/11 no incluyera a las Brigadas de la Diputación de Valencia, actualmente integradas en el Consorcio de Valencia, pues son una parte más del colectivo de emergencias en esta Comunidad.

Actualmente estamos reivindicando la tramitación de la Ley a nivel estatal para los bomberos, ley necesaria para la homologación del colectivo y las futuras intervenciones en emergencias limítrofes y localizadas que con el cambio climático cada vez serán por desgracia más frecuentes.

Ésta es la gestión que el Sector de Administración Local y Servicios a la Comunidad presenta al 2º Congreso Nacional Ordinario, quedando a vuestra disposición para aclarar cuantas cuestiones sean necesarias.

9. SALUD, SERVICIOS SOCIO-SANITARIOS Y DEPENDENCIA

9.1. INTRODUCCIÓN

“Disminuir la temporalidad, aumentar la dotación de las plantillas, jubilación anticipada con coeficientes reductores o jubilación parcial con contrato de relevo, ampliar estructuras y espacios sanitarios”

Desde UGT ponemos en valor el empleo público, centrándonos en la defensa de las condiciones laborales de empleadas y empleados públicos.

Mejorar “lo público” con perspectiva universal y de género, deriva hacia una calidad asistencial sanitaria y a la protección de la salud de las y los ciudadanos.

Por ello, UGT exige estabilidad en el puesto de trabajo, mejorar derechos laborales, incrementar salarios, aumentar empleo público, garantizar prestaciones y cartera de servicios frente a intereses políticos con clara ideología social responsables de desestabilizar la calidad en el sistema público de salud.

La sociedad en general concedió y puso en valor la importancia de una sanidad pública sólida como la que defiende el sector y empujaron hacia el desarrollo de acuerdos entre la administración y los agentes sociales donde se alcanzaron pactos en sanidad pública que detallaremos más adelante, así como en la esfera socio-sanitaria, dependencia, transporte sanitario, mutuas y sanidad privada. El inesperado resultado de las elecciones del 28 de mayo 2023 dio un giro al actual período democrático.

Además, y a pesar de las circunstancias, para nuestra organización sindical es fundamental las políticas de género y hacer efectiva la igualdad de trato y oportunidades de quienes trabajan en la Sanidad Pública Valenciana y en especial para las mujeres, cuya presencia supone más del 75% del personal en activo, y que sin embargo el valor de su trabajo no siempre está reconocido ni retribuido adecuadamente.

Para este fin, los planes de igualdad son una herramienta muy útil al incorporar medidas que mejoren las condiciones laborales de las trabajadoras.

9.2. ORGANIZACIÓN. SECCIONES SINDICALES

Desde el sector se realizan reuniones periódicas para decidir posturas a seguir, se llevan a cabo tanto en el propio Sector como a través de visitas individualizadas a las secciones sindicales y grupos de trabajo. Se ha añadido como instrumento habitual de trabajo, la videoconferencia.

Se pide la participación activa de todas las secciones sindicales de sanidad pública, así como los responsables de la sanidad privada, sociosanitario y dependencia, mutuas y transporte sanitario.

La inclusión de nuevos mecanismos de difusión y comunicación desde las redes sociales ha visibilizado el trabajo realizado.

El Sector trabaja con el objetivo de mejorar las condiciones laborales encaminadas al empleo estable y retribuciones dignas, tanto del personal público estatutario como del laboral de las diferentes empresas y concesiones.

El sector está constituido por responsables que coordinan la negociación de la sanidad privada, pública, socio sanitario /dependencia, transporte sanitario y de mutuas.

Existen sindicatos profesionales que estudian las diferentes categorías y presentan propuestas para mejorar la acción sindical.

Paralelamente a lo expuesto, mantenemos reuniones con grupos parlamentarios de las Cortes Valencianas.

A través de las secciones sindicales estamos presentes en los Consejos de Salud Departamentales, en la Plataforma Defensa y Mejora de la Sanidad Pública, Consejo de Salud de la Comunidad Valenciana y en patronales de la negociación colectiva del ámbito privado.

A su vez, realizamos la Conferencia Sectorial, que se realiza anualmente. En ellas, se repasa lo acontecido y las decisiones tomadas en el Sector durante el último año.

9.3. ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN EN LA SANIDAD PÚBLICA

Desde el Sector consideramos que el buen estado de la Sanidad Pública es esencial para todos los ciudadanos y ciudadanas y es garantía de futuro para su personal. Entre las medidas generales a tomar, está el incrementar y acorazar, el presupuesto en sanidad hasta equipararnos con aquellas comunidades que más invierten por habitante.

Para alcanzar el uso óptimo y la excelencia en los recursos sanitarios públicos, es indispensable negociar una mayor dotación presupuestaria que lleve a modernizar equipos e instalaciones y mejoras en recursos humanos.

Aspectos como la universalización de la sanidad pública, la equidad en las prestaciones sanitarias, eliminación de copagos, educación para la salud y prevención de la enfermedad, teniendo la Atención Primaria como eje del sistema sanitario, forman parte de nuestro modelo sanitario.

Las políticas en general, y la sanitaria en particular, deben integrar entre sus objetivos, el principio de igualdad entre mujeres y hombres y mejorar la formación, protocolos, prevención, detección y apoyo en situación de violencia de género.

Nuestra acción pretende lograr la jornada laboral ordinaria máxima de 35 horas semanales con coeficiente de reducción en turno de noches.

La Tasa de Reposición del 2012, fue la responsable de la actual deuda horaria, que se agrava con el paso del tiempo. El aumento de las plantillas laborales es esencial para nuestro sindicato, así como la implantación periódica anual de concurso de traslados y OPEs, con total transparencia en los procesos selectivos, terminando con las contrataciones temporales precarias y doblajes involuntarios. Fomentar la estabilidad en el empleo para reducir la temporalidad y que esta sea un máximo del 8% que además es directriz europea.

Por otro lado, el Sector quiere impulsar cambios normativos en materia de jubilación.

Otros aspectos esenciales en la negociación son:

Adecuar los grupos de clasificación reivindicando la finalización de la Transitoria 3ª del EBEP.

Potenciar la formación, adaptándola a las necesidades de promoción y mejora profesional.

Actualizar la definición y descripción de los puestos de trabajo: características y funciones.

Fomentar la formación de los residentes con medios adecuados y mejores retribuciones.

Aumento del número de plazas en todas las categorías y mejoras retributivas.

Profundizar en el Plan de Igualdad y en conciliación familiar.

RETRIBUCIONES

En octubre del 2022 el Gobierno y los sindicatos mayoritarios en la Función Pública, CCOO y UGT, firmaron el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, dentro del Plan de recuperación, transformación y resiliencia, con el objetivo de modernizar el servicio público y abordar las actualizaciones salariales. Entre otras iniciativas, el acuerdo contempla el aumento de las retribuciones en las Administraciones Públicas durante el período 2022-2024.

Por otro lado, durante el 2023 La Conselleria de Sanidad en negociación con los sindicatos, sacó adelante un complemento de nocturnidad específico para domingos y festivos.

DANA 2024

Las inundaciones por la DANA del pasado 29 de octubre 2024, supuso un desastre natural causado por una gota fría o depresión aislada en niveles altos (DANA). Muchas localidades de la comarca de l´ Horta Sud y la zona de Utiel-Requena resultaron anegadas, incluidos los centros sanitarios de esas localidades.

La situación creó un estado de emergencias sanitarias con actividades centradas en la protección de la salud y la prevención de brotes epidemiológicos, de los ciudadanos y ciudadanas.

UGT exigió a la Conselleria la distribución de EPIs, incluido botas y productos de protección personal contra infecciones y productos de higiene para minimizar el impacto entre el personal sanitario, así como espacios seguros de trabajo y evaluación desde las unidades periféricas de riesgos laborales.

Solicitamos que las ausencias a los puestos de trabajo del personal afectado, figuraran como jornada efectiva realizada, las situaciones de ITs fueran reconocidas como accidente laboral y medidas similares a las pactadas durante la pandemia, tales como reconocimiento de ese periodo como difícil cobertura para todas las categorías afectadas, facilitar días adicionales a los LDs y productividad 100% de compromiso con la organización. Facilitando a su vez, una reubicación del personal en centros de mejor acceso.

La Conselleria aprovechó el volcado de los ciudadanos en ayudar a sus vecinos en forma de voluntariado, situación que UGT exigió corregir a efectos de que se utilizaran las bolsas de trabajo para las sustituciones del personal en los centros sanitarios.

UGT exigió desde la mesa técnica de riesgos laborales, la creación de comisiones de seguimiento por la crisis climática y sanitaria para evaluar puntualmente la evolución de la situación, la toma de decisiones y los riesgos epidemiológicos generados con posterioridad a la inundación.

Recientemente y por motivo de la Dana, la Conselleria aprueba el Decreto-Ley para la gestión, organización y movilidad del personal estatutario. Este DL contiene medidas tales como la movilidad geográfica y funcional del personal estatutario, la reorganización de la estructura y organización de los SPRL y la integración de las UPCM, salud mental y conductas adictivas en atención hospitalaria, entre otras.

9.4. OFERTAS PÚBLICAS DE EMPLEO Y CONVOCATORIAS DERIVADAS DE LA LEY 20/2021

Actualmente se están resolviendo en nuestra Comunidad, diversos procesos selectivos en el Sistema de Salud Valenciano.

La evolución del empleo en el sector público, ha estado marcado por la tasa de temporalidad. Poner limitaciones a la contratación ha sido un error y supone una falta de planificación estratégica en la ordenación del empleo público. Además, la falta de regularidad de las convocatorias y procedimientos de selección de personal para la cobertura de vacantes con carácter definitivo, unido a procesos de selección excesivamente lentos y dilatados en el tiempo, ocasiona la necesidad de provisión temporal de los puestos por el tiempo necesario hasta la cobertura efectiva.

En estas condiciones, el recurso al nombramiento de personal interino y a la contratación de personal temporal, ha constituido una alternativa organizativa que ha supuesto un incremento excesivo de la temporalidad.

El 29 de diciembre se publica en el BOE núm. 312 la Ley/20/2021 de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público, iniciando así el plazo para las convocatorias de procesos excepcionales cuyo objeto es la reducción de la temporalidad.

Para su desarrollo se aprobó el Decreto 71/2022, de 27 de mayo, del Consell, por el que se adaptaron las ofertas de empleo público aprobadas y pendientes de convocatoria en ejecución de la Ley 20/2021, de 28 de diciembre.

RESUMEN PLAZAS YA OFERTADAS ADAPTACIÓN A LA LEY 20/2021	
<i>CATEGORÍAS ESTATUTARIAS</i>	
	<i>NÚMERO</i>
Ofertadas mediante Concurso DA 6 y 8	8950
Ofertadas mediante Concurso Oposición art. 2	27
Resto plazas ya ofertadas-convocatoria Concurso Oposición:	
turno libre	37
turno promoción interna	39
Categorías declaradas a extinguir-ofertar mediante concurso DA 6 y 8	449
TOTAL	9502
<i>CUERPOS/ESCALAS FUNCIONARIALES</i>	
	<i>NÚMERO</i>
Concurso DA 6 y 8 Ley 20/2021	221
Concurso Oposición art. 2 Ley 20/2021	7
Resto ofertado OPE's 19 (TR) Y 20	
turno libre	2
turno promoción interna	4
TOTAL4	234
TOTAL PLAZAS/PUESTOS ADAPTADOS A LA LEY 20/2021	9736

RESUMEN PLAZAS/PUESTOS OFERTADOS OOP 2022		
OOP 2022 turno libre	Estatutarias	68
	Funcionariales	3
Total		71
OOP 2022 promoción interna	Estatutarias	75
	Funcionariales	5
Total		80
TOTAL OFERTA 2022		151

El 21 de diciembre de 2022, se publica en DOGV, la Resolución de 16 de diciembre de 2022, del conseller de Sanidad Universal y Salud Pública, de adopción de las medidas necesarias para la ejecución y desarrollo del decreto 71/2022 de 27 de mayo del Consell, y en fechas 23 y 31 de diciembre se publicaron las Resoluciones de convocatorias de estos procesos.

Sin embargo, las medidas desarrolladas por la Administración han sido insuficientes para reducir la temporalidad en el ámbito de la Administración de la Generalitat por debajo del 8%.

Paralelamente queda pendiente de resolver la OPE 2022 relativo a la tasa de reposición (151 plazas) y de la OPE 2023: 4507, de las cuales 1300 ya han sido convocadas en aplicación del Real Decreto ley 5/2023.

9.5. PACTOS Y ACUERDOS DE MESA SECTORIAL RELEVANTES

Pacto 23 de diciembre 2022:

El 23 de diciembre se firma un Acuerdo en la Mesa Sectorial de Sanidad con un candelario de mesas de negociación con vista a mejorar las condiciones retributivas, aumentar plantillas, cambios en materia de jornada, fortalecimiento del sistema sanitario. Además, se asume el compromiso dar un impulso al PORH y de mejora en la Atención Primaria.

Los acuerdos alcanzados fueron:

Reducción de la jornada progresiva de 35 horas semanales ha.

Complemento de nocturnidad en domingos o festivos. Esta medida quedó aprobada.

Reforma y actualización del decreto 192/2017.

Conversión de 500 plazas de auxiliar administrativo/a a administrativo/a en 4 años.

Estatutarización voluntaria del personal de los consorcios y del personal funcionario.

Complemento retributivo del personal SAMU y Equipo Móvil del CTVCV.

Complemento de turnicidad.

UGT muestra su disconformidad al excluir de los acuerdos la Coordinación Técnicos Especialistas.

Acuerdo 8 de marzo 2023: 35h y atención primaria

Este Acuerdo recoge las mejoras en las condiciones laborales de 35 horas semanales, aumento de retribuciones en jornada complementaria y mejoras de la atención primaria.

Negociación de las 35 horas:

El desarrollo de la jornada anual de 35 horas progresiva debía iniciarse en el 2023, 2024 y finalizar en enero del 2025.

Aumento retributivo en horario de guardias/atención continuada.

Mejoras en Atención Primaria.

Decreto Ley 2/2024, de 21 de febrero, del Consell

Decreto origen de conflicto con la parte social por la ausencia de negociación, ya que modifica condiciones laborales y presenta deficiencias con las medidas de conciliación familiar y laboral. Se trata de medidas extraordinarias dirigidas a garantizar la asistencia sanitaria integral en condiciones de equidad en el Sistema Valenciano de Salud. Contiene dos capítulos:

Directrices para la provisión de plazas de difícil cobertura.

Creación de las agrupaciones sanitarias interdepartamentales (ASI). Entidades organizativas en las que integran centros hospitalarios y de atención primaria de diferentes departamentos de Salud. En cada una de las ASI existirá un hospital de referencia con funciones de coordinación debiendo incluir al menos un hospital de crónico.

Decreto 76/2024, de 2 de julio, del Consell

Establece nueva regulación del procedimiento de selección de personal temporal estatutario sanitario de los subgrupos de clasificación A1 y A2.

Supone cambios de calado tanto en la baremación como en los criterios de selección, donde UGT tampoco está de acuerdo. Introduce la baremación de másteres, cursos y criterios de selección para plazas de características específicas a través de exposición presencial. Para UGT este aspecto no se ajusta la capacidad, igualdad y mérito.

En la actualidad el nuevo Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio, del Consell, de simplificación administrativa de la Generalitat la Conselleria de Sanidad retira el Grado II de acceso a estas plazas que garantizaban una experiencia previa.

Decreto Alertas Salud Pública

Pendiente de publicación.

Proyecto de Decreto por el que se regulan las condiciones especiales de trabajo del personal de salud pública.

Actualmente en trámite de negociación.

Proyecto Decreto de Atención Primaria y Comunitaria.

Plantea una nueva estructura, organización y funcionamiento de la atención primaria y comunitaria del sistema valenciano de salud.

Nuestro sindicato denuncia que no mejora la calidad asistencial, no cubre las expectativas del personal y no recoge ninguna mejora en las condiciones laborales.

En estos momentos está paralizada su aprobación.

Decreto-ley 7/2024, de 9 de julio, del Consell, de simplificación administrativa de la Generalitat.

En su artículo 94, modificación del Decreto 192/2017, Reglamento de selección y provisión de personal estatutario al servicio de instituciones sanitarias públicas y añade una disposición adicional séptima donde el listado provisional de los procesos selectivos y la resolución con la relación definitiva de puntuación, se realizará en la página web de la Conselleria, suprime el requisito del grado de carrera profesional previsto en el artículo 35.2 y modifica el periodo máximo de dos años en comisión de servicios del artículo 44.3.

Decreto-ley 13/2024, de 26 de noviembre, del Consell, por el que se adoptan medidas extraordinarias para la gestión, organización y movilidad del personal empleado público como consecuencia de las graves inundaciones acaecidas el 29 de octubre de 2024 en la Comunitat Valenciana.

Donde se adoptan medidas extraordinarias para la gestión, organización y movilidad de personal estatutario dependiente de la Conselleria de Sanidad.

Entre las medidas destaca la prolongación de la permanencia en el servicio activo. Se puede adscribir temporalmente al personal empleado público a órganos o unidades administrativas distintas y encomendar temporalmente funciones distintas a las propias del cuerpo, escala o agrupación profesional funcional al que pertenece el personal empleado público, siempre que sean similares o análogas a las del puesto que se viene desempeñando.

Recoge la aplicación excepcional prevista en la disposición adicional cuarta del Real decreto ley 7/2024, de 11 de noviembre, por el cual el personal funcionario interino nombrado en puesto vacante a partir del día 8 de julio de 2021 que continúe desempeñando dicho puesto a partir del día 13 de noviembre de 2024, siempre que sus funciones estén destinadas a la atención de las necesidades derivadas de la emergencia de protección civil y la respuesta ante los daños causados por la DANA.

La Administración no modifica ningún aspecto a propuesta de UGT.

Coordinador de técnicos/as superiores:

El 20 de abril de 2023 se convocó Mesa Sectorial donde quedó aprobado la figura del Coordinador de Técnicos/as Superiores. Habrá un coordinador en los servicios de más de 15 profesionales. Llevará asociado un complemento salarial bruto de 3283,14 euros y posible liberación de funciones técnico-asistenciales. Dependencia orgánica y funcional de Jefatura de servicio y dirección médica. Precisa una modificación del Decreto 192/2017.

UGT pide el cambio de denominación de la categoría de Técnicos especialistas a Técnicos superiores.

Desde nuestro sindicato pedimos reserva de plaza con la incorporación de esta coordinación.

9.6. VUELTA A LO PÚBLICO: REVERSIONES Y SUBROGACIONES

La reversión de la gestión privada a gestión pública del Hospital de La Ribera, supuso un duro golpe a los intereses mercantilistas.

A pesar de la complejidad del proceso de reversión, la estrategia seguida por el gobierno autonómico fue un éxito.

Nuestra Comunidad Autónoma, bajo el amparo legislativo del gobierno autonómico anterior, revirtió además de la Ribera en el 2018, Torrevieja 2021, Denia y Manises 2024, todas ellas con un incremento adicional de personal estatutario al pasar a la gestión pública.

Por otro lado, las técnicas de diagnóstico por imagen mediante equipos de resonancia magnéticas y los servicios farmacéuticos de centros sanitarios, quedaron adscritos a la gestión pública a través de un decreto del Consell.

Recientemente la Conselleria de Sanidad ha renovado con rechazo desde UGT la concesión de la gestión del departamento de salud Elx-Crevillent, que seguirá en manos del grupo Ribera Salud, que gestiona desde el año 2010. El actual contrato caducaba el 31 de mayo 2025.

9.7. PLANES DE IGUALDAD, POLÍTICAS, CONCILIACIÓN Y BRECHA SALARIAL 2022-2023

La naturaleza de los servicios sanitarios que han de garantizar los cuidados de salud a la población las 24 horas del día, de los 365 días del año, hace que el personal esté sujeto a largas jornadas de trabajo, a turnos rotatorios, guardias, y a unos horarios que dificultan enormemente la conciliación de la vida laboral, personal y familiar.

Ocho de cada diez familias monoparentales están encabezadas por mujeres. Esta situación genera un aumento de la brecha salarial. El presupuesto de 2.532.974 euros de la Conselleria, para la reducción de brecha es claramente insuficiente. Actualmente UGT ha exigido el acuerdo de las medidas de brecha de género 2024 pendientes a día de hoy.

Debido a esta situación, los Planes de igualdad y las medidas de conciliación adquieren especial relevancia, siendo necesario desarrollar políticas de recursos humanos centradas en la realidad de estas trabajadoras y trabajadores, compatibilizándolas con la prestación de un servicio público de calidad.

II Plan de Igualdad. Consideraciones realizadas por UGT:

Medidas en la composición paritaria de tribunales y representación en todos los ámbitos.

Identificar aspectos que inciden en brecha salarial, conciliación, retribución, salud laboral con perspectiva de género, violencia de género, acoso sexual y por razón de sexo.

Mejorar la formación de igualdad y cuidar la comunicación y el uso no sexista del lenguaje.

Este II Plan ha avanzado en facilitar la denuncia por acoso sexual o razón de sexo

Liberación de actividades que no sean propias para la o el responsable de igualdad.

Diseñar ropa para hombres, mujeres y/o situación de gestación.

Espacios sin merma de tiempo en la prueba, para lactancia en los procesos selectivos.

Aplazamiento de pruebas en caso de parto o previo, aborto o de ingreso del neonato.

Disminución de brecha salarial. Tendremos en cuenta referentes históricos.

Perspectiva de género dentro de riesgos laborales.

Establecer riesgos psicosociales derivados de la edad avanzada de nuestras profesionales.

Especial atención a la próxima publicación en BOE de la Ley de Familia.

Incluir en la Orden 2/2020 como mérito los compromisos con los Planes de Igualdad.

Recientemente, el RDL 5/2023 incorporó nuevos permisos de conciliación familiar.

9.8. ORGANIZACIÓN Y NIVELES EN LA ASISTENCIA SANITARIA

Atención Primaria

Pedimos la creación de una Jefatura Económica propia que suponga al menos el 25% del presupuesto global. La reducción progresiva del presupuesto destinado a la Atención Primaria condiciona la situación actual de dificultad de reposición de personal y la fuga de profesionales entre CCAA.

La falta de inversión conduce a la disminución en la calidad del servicio sanitario.

La protección integral de la salud de la población, es clave para el estado de bienestar ya que la población accede al sistema sanitario independientemente de su nivel económico.

Hay que seguir apostando por dotar de mayor capacidad de resolución facilitando a los profesionales sanitarios, el acceso a pruebas diagnósticas de primer nivel, garantizar el tiempo necesario para las actividades de formación continuada e investigación, avanzar con nuevos programas de salud, revisar los actuales,

atención a la adolescencia y a los cuidados paliativos del anciano, establecer un sistema eficaz de alertas en los servicios de atención continuada, especialmente en tiempo de mayor exposición epidemiológica.

Atención Hospitalaria

El aumento de actividad en los servicios de urgencias, en plantas hospitalarias y otros servicios, produce una situación de saturación a todos los niveles asistenciales y una sobrecarga laboral, ya que esta situación no ha conllevado un aumento sustancial en las diferentes plantillas hospitalarias. La falta de personal estructural empeora en periodo estival y por la falta de reposición ante libranzas propias.

Por otro lado, las políticas sanitarias no han destinado partidas presupuestarias importantes destinadas a la creación de nuevos espacios hospitalarios. Recordemos que las últimas inversiones fueron entregadas a manos de gestión privada.

La actual falta de camas para ingreso, se une el envejecimiento de la población y la cronicidad de las enfermedades, así como el colapso estacional por epidemias.

Esta saturación inevitablemente va asociado a un descenso de la mayoría de indicadores de calidad y se incrementa el número de pacientes que esperan ser atendidos, el tiempo de espera para el inicio de la asistencia, por lo que aumenta las listas de espera quirúrgicas y/o de pruebas diagnósticas.

Es un problema que choca frontalmente con la accesibilidad de los ciudadanos a los servicios sanitarios. UGT defiende la necesidad de una cartera común de servicios entre los diferentes departamentos de salud que garantice en igualdad de condiciones de todos y todas las ciudadanas independientemente de su lugar de residencia.

La atención especializada debe de garantizar la continuidad de la atención integral al paciente, una vez superadas las posibilidades de la atención primaria y los/las profesionales deben ejercer su actividad y sus funciones en un marco de estabilidad y seguridad.

Salud Mental

Para UGT es un objetivo prioritario en la negociación, por ser un problema sanitario y social, que preocupa a la sociedad en general y a las administraciones sanitarias.

Recientemente se ha incluido en un decreto ley la Integración de las unidades de prevención de cáncer de mama, de salud mental y conductas adictivas en las estructuras de la Atención Hospitalaria.

UGT acordó la creación de la Oficina de Salud Mental y Adicciones, como órgano coordinador y la marcha del Plan Valenciano de Acción en Salud Mental con una dotación de 40 millones de euros en 2023 y la incorporación inicial de 250

profesionales, a la que se sumarían nuevos refuerzos de plantilla, con la finalidad de desarrollar la estrategia surgida desde un proceso de participación ciudadana con acciones hasta 2026. Con dos objetivos básicos:

Derecho a una atención personalizada

Atención al suicidio, drogodependencias y conductas adictivas

Desde UGT valoramos positivamente los cambios y el esfuerzo realizado, sin por ello dejar de reivindicar el imprescindible aumento de personal.

La gestión del paciente con enfermedad mental debe estar presente e integrado en todos los niveles asistenciales generales del sistema público sanitario.

El objetivo del Plan de acción de salud mental 2022-2024, es contribuir a la mejora de la salud mental de la población mediante el desarrollo de acciones priorizadas de la Estrategia de Salud Mental 2022-2026. Este Plan está cofinanciado entre las Comunidades Autónomas y el Ministerio de Sanidad y cuenta en principio, con un presupuesto de 100.000.000 euros, a través de los Presupuestos Generales del Estado, de los que aproximadamente el 80% se distribuyeron a las CCAA durante los años 2022, 2023 y 2024.

Salud Pública

Hemos negociado las convocatorias correspondientes a las OPE 17 y 18 y OPE de estabilización del 22, con su correspondiente convocatoria de traslados previo a la toma de posesión de las plazas. También hemos negociado la OPE del año 2023 y 2024 con un total de 165 plazas para funcionarios.

Durante bastantes años se han excluido 4 cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales de la bolsa de contratación del personal funcionario gestionado por la Conselleria de Sanidad, por eso desde el Sector se ha luchado para su incorporación, consiguiendo su inclusión en la edición 21 de las Listas de Empleo Temporal abiertas y permanentes.

En relación con la bolsa de empleo también se hemos reclamado en reiteradas ocasiones una normativa específica y una mayor delimitación geográfica.

La Conselleria ha propuesto diversos borradores de decreto de regulación de alerta precoz y respuesta rápida en salud pública y así como del decreto por el que se regula la retribución de determinadas condiciones especiales de trabajo del personal de salud pública, los cuales son muy importantes para avanzar en la equiparación de las condiciones laborales de este personal.

Desde el Sector se ha solicitado continuar trabajando en ellos conjuntamente con Conselleria para dar solución a la situación de este personal.

En cada convocatoria para negociar la Relaciones de Puestos de Trabajo del personal funcionario gestionado por la Conselleria de Sanidad se ha reivindicado

actualizar los complementos retributivos de todos los cuerpos, escalas y agrupaciones profesionales.

El Acuerdo de 14 de mayo de 2021, del Consell, de ratificación del Acuerdo sobre distribución del incremento adicional del 0,30 % de la masa salarial para el ejercicio 2020, en relación con el personal gestionado por la Conselleria de Sanidad Universal y Salud Pública fue un primer paso para su adecuación. Concretamente se lograron tres medidas de reclasificación de puestos de funcionarios de gestión sanitaria:

1. Se reclasifican los puestos de funcionarios de gestión sanitaria del subgrupo A1 que tienen asignado nivel de complemento de destino 20, pasando al nivel 22.
2. Reclasificación del complemento específico de los puestos de Inspector/a Veterinario/a de matadero, pasando de CES 20 a CES 21.
3. Reclasificación del complemento específico de los puestos de Veterinario/a Coordinador/a, pasando de CES 22 a CES 23.

Posteriormente, negociamos el Acuerdo de 21 de junio de 2024, del Consell, para la aplicación del programa temporal de lucha contra la brecha salarial feminizada, correspondiente al ejercicio de 2023 en el sector de sanidad, donde se lograron otras tres medidas:

1. Subir el complemento de destino del personal técnico/a medio sanidad ambiental, seguridad alimentaria y Laboratorio del CD-16 al CD-18.
2. Incremento del complemento de destino del personal enfermera/o de gestión sanitaria y salud pública del CD-17 al CD-18.
3. Subir el complemento destino de las jefaturas de programas de enfermería, servicios asistenciales y prestaciones concertadas del CD-19 al CD-21.

Dentro de la línea seguida desde el Sector de igualar las retribuciones de todo el personal gestionado por la Conselleria de Sanidad conseguimos la inclusión de los funcionarios en el cobro de la productividad.

Formación Residente

UGT considera que se deben incrementar el número de plazas de residentes ofertadas de la especialidad de Familiar y Comunitaria para garantizar los mecanismos de reposición, en especial las necesidades por jubilaciones en los próximos años y un estudio detallado de necesidades futuras.

Así como la implantación e integración de las diferentes especialidades de enfermería.

Además, UGT persigue:

Equiparación progresiva salarial equivalente a la categoría profesional a la que pertenece.

Presionar en Madrid el aumento de plazas de personal em formación: MIR, EIR, PIR, FIR, etc

El 29 de marzo 2023 celebramos la I jornada EIR y el 30 de marzo 2023 la I Jornada de MIR.

Actualización de nuevos permisos en la Guía Básica Sistema de Formación por Residencia.

Actualmente tenemos un grupo de trabajo de personal de formación para trabajar la acción sindical y mejores de este personal.

Plan de Ordenación de Recursos Humanos

El Plan de Ordenación de Recursos Humanos es un instrumento indispensable y necesario para garantizar la existencia de plantillas suficientes derivadas de la carga asistencial, establecimiento de ratios uniformes en el todo el territorio con estabilidad en el empleo y mecanismos de reposición y cobertura de las ausencias del personal adscrito a dicha plantilla, así como la incorporación de nuevas categorías profesionales en ciencias de salud.

Por ello y para un análisis más detallado, solicitamos ratios de todas las categorías profesionales que nos permita identificar necesidades de personal, comparándolas con las diferentes CCAA, ofertas públicas de empleo anual precedida de concursos de traslado, estudio normativo para traslados abiertos y permanentes durante el año natural, como ya disfrutaban algunas comunidades.

Desde UGT pedimos jornadas de 35h semanales, establecimiento de jubilación parcial con contrato de relevo, jubilación anticipada por coeficientes reductores, rejuvenecimiento de las plantillas y facilitar la adaptación o cambio en los puestos de trabajo por motivos de salud, violencia de género u otros motivos e impulsar la prevención de riesgos laborales.

A pesar del voto favorable de la parte social hacia el nuevo PORH, se prórroga la vigencia del Plan de Ordenación de Recursos Humanos 2019-2021 de la Consellera de Sanidad Universal y Salud Pública, sin que este haya sido desarrollado a día de hoy.

Prevención de Riesgos Laborales

Al Plan Integral de Prevención de las Agresiones en el Entorno Sanitario, se añade una campaña de prevención de las agresiones en ámbito laboral con materia audiovisual a través de las RRSS.

UGT negocia:

Repercusión del Síndrome Burnout en los trabajadores de Sanidad Pública Valenciana.

Fomentar la formación, participación y vigilancia en materia de salud.

UGT mantiene la negociación en temas como:

Planes de seguridad y evacuación de los centros de trabajo.

Agilizar y facilitar las adaptaciones de puestos de trabajo.

Adiestrar en el uso de materiales de protección.

Revisiones y vigilancia de la salud adecuada a los riesgos específicos.

Con la finalidad de adaptar la actual estructura de prevención de riesgos laborales del sector sanitario al Decreto ley 2/2024, y en desarrollo de lo previsto en el Decreto 40/2023, es necesario negociar una nueva orden, que regule la estructura y organización del servicio de prevención de riesgos laborales del sector sanitario de la Generalitat y su integración en la estructura de los departamentos de salud y las agrupaciones sanitarias interdepartamentales del Sistema Valenciano de Salud. De esta manera entra en vigor desde el 5 de abril 2025 la Orden 2/2025, de 26 de marzo de 2025 de la Conselleria de Sanidad, por la cual se estructura y organiza el Servicio de Prevención de Riesgos Laborales del sector sanitario de la Generalitat

Servicio de Emergencias Sanitarias de la Comunidad Valenciana.

UGT solicita el reconocimiento de turnicidad y nocturnidad en equipos SAMU-CICUCV.

Pedimos la productividad y módulos adicionales de refuerzo a locutores CICUCV.

Acordamos constituir grupos de trabajo para iniciar la actualización de la legislación y creación de un nuevo decreto específico para este personal.

Consortios

Consortio Hospital Público Castellón: lo más relevante son los diversos recursos de reposición por la ejecución de la sentencia 87/23, por atrasos y retenciones del CPG, homologación entre otros y las reclamaciones a la constitución de la MGN.

Estamos a la espera de la sentencia de TSJCV por los funcionarios/as que no han entrado en las OPEs de Estabilización de Empleo.

Consortio Hospital General Universitario: La sección colabora en la redacción del II Plan de Igualdad del Consorcio, en la Comisión de Personal, en la de Seguimiento de la Contratación, en el Comité de Seguridad y Salud, en la de Interpretación, Vigilancia y Estudio del Convenio, en la de Autoconcertos y en las del Comité de Empresa.

Movilizaciones

El 1 de mayo CCOO y UGT pusimos de relieve las conquistas sociales y laborales conseguidas a través del diálogo social y nuestra solidaridad/compromiso con la paz.

El 25 de noviembre, con motivo del Día Internacional de la Eliminación de la Violencia presentamos la campaña “Prevenir, Acompañar y Actuar”.

Actualmente UGT junto a otros sindicatos de la mesa sectorial mantenemos una campaña de movilizaciones, un calendario de concentraciones, así como recogida de firmas que culminó en septiembre del 2024 por la modificación en las condiciones de trabajo y acuerdos pendientes de cumplir.

Movilizaciones dirigidas a revertir Vinalopó único departamento de gestión privada.

Participación ciudadana

UGT es actor líder en los diferentes ámbitos de participación ciudadana en defensa de una sanidad pública y de calidad, así como en otros aspectos relacionados, como la exigencia de igualdad de género, la sensibilidad por los equilibrios territoriales y la diversidad de ámbitos de actuación.

Por todo ello, UGT defiende la creación de los Consejos de Participación Ciudadana, como órgano colegiado y como un auténtico espacio de debate y colaboración del conjunto de las instituciones y entidades ciudadanas de la Comunidad Valenciana, a fin de que estas debatan e intercambien pareceres sobre el diseño de las políticas públicas e iniciando un camino hacia la democracia deliberativa.

La publicación de la Ley 4/2023, de 13 de abril, de Participación Ciudadana y Fomento del Asociacionismo de la Comunitat Valenciana reconoce el mandato de la Constitución Española del derecho de la ciudadanía a la participación en los asuntos públicos a través de información y consulta pública siendo incorporado en el V Plan de salud 2022-2030.

La reciente publicación del Decreto 47/2023, de 31 de marzo, del Consell, de regulación de los consejos de salud básicos y otros espacios de participación en la Comunitat Valenciana, reconoce la participación e implicación de las personas, los grupos y las comunidades para aumentar el control de su propia salud y hacer mejor uso de los recursos disponibles.

Federal

Durante el 2023 se convoca un seminario: “negociación del personal estatutario en el servicio nacional de salud”.

El 3 de diciembre, reunión presencial en la Casa del Pueblo para dar a conocer la situación actual de la negociación del Estatuto Marco.

Elecciones Junio 2022 y diferentes procesos consorcios/comités de empresa:

Los datos de procesos de estos ámbitos aparecen reflejados en los datos del conjunto de la organización.

9.9. SERVICIOS SOCIO-SANITARIOS Y DEPENDENCIA

La actividad durante los últimos cuatro años ha ido en aumento, la negociación de los convenios de nuestro sector, los procesos electorales y las múltiples asistencias generadas en cada uno de los centros que tenemos, han complicado en gran medida llegar a poder atender a todas y cada una de las situaciones que nos hemos encontrado.

Hemos actuado en todos los espacios a nuestro alcance, llevando a cabo gestiones con las empresas, y/o con las direcciones de los centros, para mantener, por un lado, relaciones cordiales con las mismas y evitar en la medida de lo posible situaciones conflictivas que se vienen dando en el seno de los centros de trabajo, fundamentalmente por desacuerdos y/o desencuentros con mandos intermedios, direcciones de centros e incluso con responsables de la propia empresa.

Se han mantenido reuniones con la Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda, para poner de manifiesto nuestra postura y planteamientos en los distintos ámbitos que este sector aborda, especialmente en los ámbitos de personas mayores y centros mujer, donde se ha venido reivindicando como principal situación el aumento de ratios de personal para poder llevar a cabo la AICP (Atención Integral Centrada en la Persona) en cuanto a centros de mayores, y más recursos humanos para los centros mujer, que actualmente no reúnen las necesidades específicas para poder dar una atención integral, inclusión de cláusulas sociales, mejoras en la atención asistencial. De igual forma se ha manifestado la necesidad de que los agentes sociales intervinieran en los pliegos de condiciones para garantizar el cumplimiento de los mismos, el cumplimiento del convenio sectorial y especialmente en la parte económica.

Además de los ámbitos transversales, hemos trabajado en ámbitos más específicos, especialmente en ámbitos como el Servicio de Ayuda a Domicilio y los Centro Mujer 14h y 24h. ámbitos estos que han sido los olvidados para la Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda.

SERVICIOS Y CENTROS DE TITULARIDAD PÚBLICA Y GESTIÓN PRIVADA (Gestión Integral)

En diciembre de 2021, la Conselleria de Servicios Sociales, inició un proyecto de equiparación salarial y condiciones de trabajo del personal de los centros de gestión integral con los trabajadores y trabajadoras del Sistema Público de Servicios Sociales contando con nuestra intervención en dicho proyecto. La equiparación salarial se plantea en tres fases, 2023, 2024 y 2025, materializándose el 100% de la equiparación en enero de 2005. Dicha equiparación salarial supondría que, en tres años, este personal aumentaría su salario en un 25%.

El convenio colectivo del sector de gestión integral, para dar cobertura legal a la equiparación se firmó el 11 de noviembre de 2022, facilitando la posibilidad de aplicar la equiparación salarial a la entrada en vigor de los nuevos contratos de gestión (Licitaciones).

Hasta ahora, no se han aplicado las tablas retributivas de equiparación salarial, debido a que la administración no ha licitado los centros de titularidad pública.

En este sector se están llevando a cabo movilizaciones y concentraciones para desbloquear esta situación.

ACCIÓN CONCERTADA.

En junio de 2022 se firmaron con la Conselleria de Servicios Sociales, Igualdad y Vivienda, los acuerdos de acción concertada para los años 2022–2026. Dichos acuerdos, dirigidos a entidades de iniciativa social, contemplaban de igual forma la equiparación salarial al sector público de servicios sociales del personal de los centros que se acogieran a dichos acuerdos de Acción Concertada.

Para la aplicación de dichos acuerdos, se firmó un acuerdo interprofesional con la Asociación de Entidades de Iniciativa Social (Lares) en octubre de 2022.

Dichos acuerdos, en el ámbito de personas mayores se están aplicando, aunque suele llevar algún retraso por parte de la Conselleria de Servicios Sociales el pago de las cuantías.

CENTROS DE DÍA Y RESIDENCIAS DE TERCERA EDAD DE TITULARIDAD Y GESTIÓN PRIVADA.

El X Convenio Colectivo laboral para el sector privado de Centros de Día y Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana, se firmó el 29 de julio de 2022, para los años 2022 y 2023 con incrementos anuales del 4% por año. En dicha negociación no se abordó ningún cambio en la redacción del articulado salvo la inclusión de aquella normativa que se había publicado a nivel estatal. El Convenio Marco Estatal que nos sirve de referencia para nuestro convenio autonómico estaba paralizado en su negociación.

Actualmente tenemos abierta la negociación de XI Convenio Colectivo laboral para el sector privado de Centros de Día y Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal en la Comunidad Valenciana, donde incidimos en el aumento de ratios de personal de los centros, ya que son insuficientes, así como el aumento retributivo desde 2024 de un 5% anual, para adecuar a la vida real los salarios que las personas trabajadoras deben de percibir.

La negociación no avanza y se han convocado concentraciones en centros de cada provincia para forzar a la patronal a que aplique los incrementos retributivos que consideramos son los necesarios para este sector en estos momentos.

CENTROS ESPECÍFICOS DE ENFERMOS METALES DE TITULARIDAD Y GESTIÓN PRIVADA.

En enero de 2024, se publicó en III Convenio colectivo de residencias para personas con problemas de salud mental, cuya titularidad y gestión se llevan a cabo de forma privada.

En dicho convenio no tenemos participación. Este Convenio fue firmado por la Asociación empresarial AVASEDE (Asociación Empresarial Valenciana de Servicios a la Dependencia) y por la parte social el Sindicato Independiente. Este convenio se firmó de forma precaria por lo que al personal que le es de aplicación se le han recortado derechos con respecto al convenio anterior.

En este ámbito tenemos afiliación, pero no tenemos representación en la negociación.

ELECCIONES SINDICALES

Además de la actividad diaria que en los últimos cuatro años se ha incrementado mucho por la acción sindical en los centros de trabajo y la atención a las personas trabajadoras y a los órganos de representación que tutelamos, realizamos los procesos electorales para renovar los mandatos y/o para hacer nuevos procesos que nos faciliten más delegados y delegadas.

Durante el período enero 2021 a diciembre 2024, se han realizado un total de 565 procesos electorales, de los cuales, 507 son procesos de renovación de mandato y 58 son procesos nuevos en centros de nueva incorporación.

Durante este periodo, hemos tenido un incremento de procesos de centros blancos para ampliar el número de delegados y delegadas dentro de este ámbito, sin dejar de dar la cobertura necesaria a los que ya tenemos y a los que año a año vamos incorporando.

Los datos de procesos de los ámbitos Socio-Sanitario y Dependencia, Sanidad Privada, Transporte Sanitario y Mutuas aparecen reflejados en los datos del conjunto de la organización.

9.10. SANIDAD PRIVADA

En la Comunidad Valenciana, sigue la expansión y evolución de la sanidad privada, que ve aumentar su actividad como consecuencia, de la mala gestión hacia la sanidad pública por el actual Gobierno del PP. La inminente apertura de un hospital de VITHAS, la construcción de otro centro de alta tecnología por parte de ASCIRES, así como el proyecto de otro Hospital por parte del grupo Quirón.

El desarrollo de nuevos centros y su aparato propagandístico, ha influido en la ciudadanía para lograr el incremento de los servicios privados. Ejemplo de ello es el Grupo VITHAS que agrupa (a pesar de haber cerrado el Hospital de Valencia al Mar), al Hospital 9 de Octubre, Hospital Virgen del Consuelo, Hospital Aguas Vivas, Hospital de Castellón y un nuevo hospital en la ciudad de Valencia, donde se aplica el Convenio de Empresa Vithas-Nisa de la Comunidad Valenciana (2021-2024), negociado y firmado en Julio de 2022, el cual se está actualizando y negociando, para mejorar sus condiciones laborales y retributivas.

El Grupo Quirón también tiene un nuevo proyecto en Valencia, con la construcción de un nuevo hospital. También el Grupo ASCIRES con un Hospital de alta tecnología.

La situación durante los últimos años, empieza a ser insostenible, ya que afecta a un gran número de personas trabajadoras y desde el 2016 no ha habido actualización del mismo, por lo que han perdido y siguen perdiendo poder adquisitivo que, con la referencia del IPC, asciende a más de un 20%. Todo ello debido a la falta de Asociación Empresarial que tenga legitimidad según el Estatuto de los Trabajadores para sentarnos a negociar el Convenio de un Sector tal fundamental como la Sanidad Privada. Por esa razón, la mejora de las retribuciones y de las condiciones de trabajo, es una tarea imprescindible en este Sector.

Provincia de Castellón

El convenio no está en vigor, continúan aplicando el último negociado, pero con tablas salariales del 2012. Es imposible la negociación por ausencia de patronal.

El 29 noviembre 2012 se denuncia, pero no se crea la mesa por falta de asociación empresarial, quedando evidente el impedimento para la negociación.

Provincia de Valencia

Tiene el convenio en vigor por ultra actividad, se sigue aplicando, pero sin subida salarial.

UGT denunció este convenio parcialmente, en noviembre de 2020, para la actualización de las tablas. Mediante un escrito la Asociación Provincial de Valencia de Centros Asistenciales de Hospitalización Privada, dijo no tener legitimidad para poder constituir la mesa de negociación del convenio, por lo que no se pudo constituir dicha mesa y continúan aplicando las tablas salariales de 2016.

A pesar de que desde UGT hemos promovido un Convenio a nivel de Comunidad Autónoma, a excepción de Hospitalización de Alicante, para dar solución al personal de este sector en la Comunidad Valenciana, se mantuvieron varias reuniones con una Asociación creada para la negociación del mismo, estando paralizada esperando la legitimidad de la misma para poder llevar a cabo la negociación del Convenio.

Provincia de Alicante

El convenio está en vigor por ultra actividad, pero no ha sido negociado desde 1992. Aunque si tienen incrementos salariales todos los años. La patronal ha creado una asociación y denunciado el convenio, en el 2023 -Asociación ACENSAH-, creando una mesa de negociación que ha estado parada un año esperando la plataforma que había creado la Asociación.

Las posturas muy alejadas por ambas partes, ya que la parte empresarial pretende quitar tres puntos fundamentales del Convenio, sin compensarlo. Por nuestra parte no vamos a empeorar un convenio de 1992, ya que nos sentamos a negociar para actualizar y mejorar el mismo.

Por su parte, las oficinas de farmacia y clínicas veterinarias tienen su convenio de aplicación estatal en vigor y actualizado. En el caso de las oficinas de farmacia está abierta una mesa de negociación para la adecuación y actualización del mismo. En otros sectores, como los laboratorios de prótesis dental u ópticas, es necesario un esfuerzo que mejoren nuevos acuerdos.

En el Convenio de Prótesis dentales de València y Castelló, UGT ha promovido la negociación del convenio, pero, tras citar a las partes, la patronal no se ha presentado, por lo que no se ha podido iniciar la actualización del convenio. El sindicato se ha dirigido a la Conselleria de Trabajo para que actualice y publique las tablas salariales, que van desde el 2011 al 2024, tal como establece el artículo 5 del convenio de aplicación. Una vez conseguida la publicación de las mismas, se iniciará su extensión en el resto de la Comunitat Valenciana con el fin de dar una solución a este sector tan olvidado.

En clínicas dentales en la provincia de Castellón se negocia el convenio, pero las posturas están alejadas a pesar de haber negociado la subida salarial hasta el 2025. En Alicante, el convenio de clínicas dentales está en vigor, mientras que en València está denunciado.

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

Ante este panorama, la mejora de las retribuciones y de las condiciones de trabajo es una tarea imprescindible en este Sector.

HOSPITALES DE MUTUAS COLABORADORAS

Hay una fuga de profesionales que ocasionan importantes perjuicios al sector de la sanidad privada, pues se contratan y se forman a profesionales que, posteriormente abandonan su puesto de trabajo para incorporarse a otros sectores de sanidad.

UGT ha intentado implicar durante años a las empresas para dar una solución y negociar un convenio sólido para un sector tan importante como la Sanidad Privada. Su protagonismo durante la pandemia, ha sido indiscutible.

FUNDACIONES DE INVESTIGACIÓN BIOMÉDICA

Nuestro sindicato ha puesto de manifiesto una falta de compromiso que tiene la Conselleria con la investigación, con las personas y por tanto con el desarrollo de nuestra Comunidad.

En los últimos años, tras el compromiso de esta organización con este Sector, y ante la necesidad de un convenio único del sector donde se reflejen las peculiaridades del mismo, que garanticen la equiparación de unas condiciones laborales y salariales acorde al desempeño de funciones y ampare a todos los perfiles profesionales.

9.11. MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL

Evolución general

Los últimos cuatro años hemos experimentado un intenso movimiento debido a numerosos cambios, muchos de los cuales han sido resultado de las negociaciones y el diálogo constante que nuestro sindicato ha mantenido, principalmente con la Administración.

Uno de los logros más notables fruto de estas negociaciones ha sido una demanda histórica del Sector de Mutuas en relación al retraso burocrático al que nos tenían sometidos desde la Administración a la hora de aplicarse los incrementos retributivos previstos en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, que provocaban retrasos en el cobro de hasta un año con respecto al resto del personal público.

Así, se ha conseguido que cuando el convenio colectivo de aplicación regule expresamente la distribución del incremento retributivo o cuando el acuerdo alcanzado mediante la negociación colectiva se limite a la aplicación del incremento retributivo porcentual previsto en la LPGE, no será necesario el informe previo de masa salarial, pudiéndose presentar con posterioridad a la aplicación de dicho incremento.

Tampoco será necesaria la autorización prevista en el art. 34 de la LPGE, si bien las entidades deberán comunicar a la Secretaría de Estado de Función Pública la aplicación del citado incremento.

El Sector de Mutuas ha participado activamente en las conferencias sectoriales de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social que se celebran anualmente a nivel estatal, en el ámbito del sector socio-sanitario. En estas conferencias, intervienen las distintas Secciones Sindicales Estatales de Mutuas, así como los responsables territoriales de las diversas Comunidades Autónomas. Durante estos encuentros, se abordan los problemas del sector a nivel estatal, poniendo en común los distintos enfoques para garantizar un abordaje global y coordinado de las cuestiones que afectan al sector.

En este periodo, desde el Sector de Mutuas, hemos promovido la interposición de Conflicto Colectivo a nivel estatal en Unión de Mutuas por vulneración de derechos adquiridos. Igualmente, estamos participando de forma activa en la negociación del Convenio Colectivo Estatal de Umivale Activa, el cual tras dos años de negociaciones esperamos cerrar para final de año o principios de 2025.

Igualmente, desde este Sector hemos colaborado en la campaña federal estatal en favor de la visibilización de la problemática de los empleados del Sector de Mutuas, consiguiendo una gran difusión de la misma.

Negociación colectiva.

En el Sector, seguimos trabajando por la negociación de un Convenio Colectivo propio de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, de forma que salgamos del actual Convenio colectivo Estatal de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, convenio que no nos representa ni refleja la problemática real de los trabajadores de Mutuas.

Este ha sido un convenio válido para nuestro sector hasta el año 2010 en que, debido a la intervención de la Administración mediante la regulación de las condiciones económicas y sobre contratación a través de los Presupuestos Generales del Estado, ha dejado de reflejar la realidad actual de nuestro Sector.

Es por esto que desde el Sindicato de Mutuas de UGT y de la propia Federación Estatal, se defiende la idea de negociar un Convenio Colectivo propio de Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social, donde puedan solucionarse algunas de las particularidades y problemática que no refleja el actual Convenio de Seguros.

Siguiendo esta línea, se ha constituido desde la Federación Estatal un grupo de trabajo con el objetivo de desarrollar una plataforma para una posible futura negociación de un Convenio propio de Mutuas, donde el Sector de Mutuas será integrante, colaborando activamente en el mismo.

En otro orden de cosas, desde el Sector de Mutuas estamos fomentando la negociación de Convenios propios donde se desarrolle y negocien protocolos para

la implantación del Teletrabajo en el sector, así como la regulación del trabajo remoto, aun encontrándonos con el obstáculo de no existir actualmente partida presupuestaria para su implantación.

Elecciones sindicales

Los años 2023-2024 aglutinaron el grueso de procesos electorales en el Sector de Mutuas. donde sólo en este período el Sindicato de Mutuas ha cubierto un total de 28, obteniendo los siguientes resultados con respecto a los procesos anteriormente celebrados:

COMPARATIVA RESULTADOS PROCESOS ELECTORALES A 2020-2024					
N ° Procesos 2020-2024	Censo	Delegados elegidos	UGT Delegados	CCOO Delegados	OTROS
28	1889	129	2020 84 2024 77	2020 33 2024 38	2020 10 2024 14

Importante destacar que la Administración tiene previsto reducir el número de Mutuas existentes a un máximo de 5 ó 6. Como parte de este proceso, la reciente fusión de Activa Mutua con Umivale ha resultado en la pérdida de varios delegados de UGT, quienes han sido integrados en otros Comités pertenecientes a la nueva corporación Umivale Activa. Aun así, seguimos manteniendo una importante diferencia con respecto a CCOO.

9.12. TRANSPORTE SANITARIO

En el sector del transporte sanitario la situación no ha sido fácil estos últimos años.

Se firmó el convenio 2018-2023 donde el incumplimiento fue constante, especialmente en algunas empresas donde el diálogo fue difícil e imposibilitó llegar a acuerdos por falta de voluntad patronal. Hasta el punto, que en algunas empresas nos vimos obligados a recurrir a la vía judicial, al estar respaldados por normativa europea.

La patronal quiso incluir en convenios autonómicos la Ley 55/2003 del personal estatutario, sin garantía jurídica en su aplicación. Para ello, se dirigieron a la Audiencia Nacional e intentar una mediación y debate en mesa de negociación del convenio nacional.

Ya en el año 2024, Valencia empieza a negociar un nuevo convenio, donde UGT exige mejoras laborales importantes que terminaron con convocatoria de huelga durante varios meses, que ha provocado un acercamiento de posturas.

A pesar de que en Ambulancias ASV S.L. de Alicante y Autónomas S.L. de Valencia, la prevención de riesgos laborales se cumple, seguimos con graves problemas con Ambulancias CSA S.L. de Castellón y en Ambulevante S.L. de Almoines.

Respecto en las empresas sin concierto con la Conselleria de Sanidad y con baja cultura sindical, UGT sigue trabajando para que también ellas cumplan con el convenio, donde hemos planteado demandas como punta de lanza, algunas de ellas ganadas como fue el abono de en jornadas festivas y otras acerca de complementos en periodo vacacional, fueron perdidas en el Tribunal Supremo.

Desde UGT seguiremos trabajando para conseguir un convenio digno para el sector del Transporte Sanitario.

10. ENSENYAMENT

10.1. EL CONTEXT: PANDÈMIA I APROVACIÓ DE LA LOMLOE

Iniciem la nostra marxa en plena pandèmia de la COVID 2019 que afortunadament vam anar superant a poc a poc, però les majors dificultats i problemes per al sistema educatiu valencià estaven per arribar amb el canvi de govern autonòmic que les eleccions de 2023 van provocar. També un fet rellevant va ser l'aprovació de la LOMLOE (Llei orgànica 3/2020, de 29 de desembre, per la qual es modifica la Llei orgànica 2/2006, de 3 de maig, d'Educació. BOE 30/12/2020), que va entrar en vigor el 19 de gener de 2021.

Des del sindicat considerem que l'aprovació de la LOMLOE ha representat un avanç significatiu per al sistema educatiu espanyol. Aquesta nova llei deroga els aspectes més regressius de la LOMQE i reforça els principis d'inclusió, qualitat i equitat. La LOMLOE introdueix millores fonamentals, com el reforç de l'escola pública, la igualtat d'oportunitats, l'avaluació contínua i la integració d'alumnes amb necessitats educatives especials.

No obstant això i en eixe context, el sector d'Ensenyament expressà la seua preocupació per uns certs aspectes de la llei, com l'ensenyament per àmbits i el seu impacte en les plantilles docents. En eixe sentit, en 2022, UGT Serveis Públics PV Ensenyament va aconseguir un important avanç per al professorat de la Comunitat Valenciana en aconseguir la supressió de l'obligatorietat del model d'ensenyament per àmbits en l'Educació Secundària Obligatoria. Des del sindicat es va defensar des de l'inici l'autonomia pedagògica dels centres i la necessitat d'escoltar el professorat, que reclamava major flexibilitat i respecte a la seua labor professional.

UGT reafirma així el seu paper com agent clau en la millora del sistema educatiu, defensant sempre un model inclusiu, participatiu i centrat en les necessitats reals de l'alumnat i del professorat.

A més, la situació dels professors tècnics d'FP, el cos docent dels quals la llei declara a extingir, és especialment preocupant i que mereix una anàlisi profunda que done solució a la seua problemàtica.

D'altra banda, es demanda la creació de noves Escoles Oficials d'Idiomes (EOI) i conservatoris professionals, així com la regulació dels ensenyaments artístics superiors.

Quant a les condicions laborals i salarials, llavors ja demandàvem la reducció de les ràtios de l'alumnat i la càrrega lectiva del professorat. És urgent establir un sistema transitori per a regular l'ingrés a la funció pública dels cossos docents, amb l'objectiu de reduir la taxa d'interinitat i donar estabilitat a les plantilles. A més, s'insisteix en la necessitat de negociar un Estatut de la Funció Pública Docent que garantisca l'equiparació salarial i l'estabilitat laboral del professorat.

Per això, en l'àmbit autonòmic, UGT Serveis Públics PV exigeix a la Conselleria d'Educació la millora de les condicions de treball i salarials, la recuperació de les plantilles docents i la negociació d'acords per al seu increment. És fonamental revisar i actualitzar les normatives relacionades amb les plantilles docents per a garantir un sistema educatiu plurilingüe, multicultural i inclusiu.

La pandèmia de COVID-19 ha ressaltat la necessitat de dotar als centres educatius de recursos materials i humans adequats. UGT Serveis Públics PV proposa la regulació del teletreball docent i l'adaptació dels continguts curriculars a un entorn d'aprenentatge flexible. És essencial que els centres compten amb sistemes de ventilació, purificadors d'aire i personal sanitari per a garantir la seguretat de la comunitat educativa.

En síntesi, al gener de 2021, UGT Ensenyament PV plantejava ja una sèrie de mesures i propostes per a millorar el sistema educatiu, centrant-se en la inclusió, l'equitat, la qualitat educativa i la millora de les condicions laborals i salarials del professorat. L'organització advoca per una llei integral d'educació i formació valenciana, la millora del finançament educatiu i la creació d'una xarxa d'escoles infantils de gestió directa. A més, s'insisteix en la necessitat d'un pla de mesures contra el fracàs i la violència escolar, i la millora de les infraestructures educatives i tecnològiques dels centres escolars.

10.2. EIXOS DE L'ACCIÓ SINDICAL

Dos temes que sorgeixen amb força en aquest moment:

- 1) La integració de tots els cossos docents en els nivells més alts de l'administració (tots a l'A1): una bandera prioritària dins de l'acció sindical d'UGT Serveis Públics PV.
- 2) El desenvolupament i aplicació de la nova Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública: un

instrument útil per a la consolidació del professorat interí i temporal en professorat estable, fix i de carrera, amb drets.

Un tema important que des del nostre sector hem estat reivindicant ha sigut la necessitat d'integrar i equiparar tots els cossos docents en les categories superiors de la funció i l'administració pública, reforçant el reconeixement i la consideració social que ha de tindre el professorat.

Aquesta reivindicació històrica del sindicat esdevé ara una prioritat davant les justes i necessàries demandes del cos de mestres, que continua encasellat en el grup A2 malgrat la complexitat i transcendència de les seues funcions. Des d'UGT Serveis Públics PV exigim que el cos de mestres s'integre en el grup A1, com a mesura de justícia professional i de dignificació de la seua tasca. No pot haver-hi docents de primera i de segona. El principi d'igual treball, igual salari ha de prevaldre i ha de garantir-se la igualtat de drets i el reconeixement professional per a tot el professorat, amb independència del cos al qual pertanga.

El procés de desenvolupament i aplicació de la Llei 20/2021, de 28 de desembre, de mesures urgents per a la reducció de la temporalitat en l'ocupació pública.

Aquest és un altre tema que inicialment vam haver d'abordar i que raonablement ha eixit bé en el nostre sector i comunitat, ja que ha permés l'estabilització, és a dir, la transformació de quasi 10.000 docents interins en funcionariat de carrera i amb drets, a través d'un doble procediment: el concurs de mèrits (més de 7.000 persones interines) i les oposicions especials (2.000 persones més). Aquests processos i la convocatòria de posteriors ofertes d'oposicions docents, cobrint les taxes de reposició, ha permés reduir la temporalitat a taxes que si bé no són les ideals que marca la llei (8% màxima), sí que són raonables en el cos de mestres (15%), encara que no en la resta de cossos docents (25%) que es mantenen. Per tant haurem de continuar exigint ofertes àmplies d'ocupació pública docent.

D'altra banda, dos són els fets que hem de denunciar en el desenvolupament d'aquest procés. El primer d'ells és la denúncia que plantejem contra l'ordre del procés d'estabilització per concurs de mèrits que vam fer en negar-se la Conselleria d'Educació a incloure en aquesta oferta la reserva legal que correspon al professorat amb diversitat funcional, que els tribunals de justícia han reparat, exigint que el 10% de les places oferides en aquest procediment selectiu (750) hagen d'oferir-se ara, una vegada resolt el procés judicial i amb sentència favorable, en una convocatòria que amplia l'oferta inicial per al professorat amb diversitat funcional. UGT Serveis Públics PV secunda i demana el reconeixement i la protecció dels drets del professorat amb diversitat funcional en tots els processos administratius i de personal que es produïsqen.

Continuarem treballant per una funció docent justa, digna i reconeguda, on cap col·lectiu quede exclòs i on la igualtat de condicions, drets i oportunitats siga una realitat per a tot el professorat valencià.

Els Acords de Plantilles docents de 2023

Amb tot, va acabar correcte i raonablement bé el segon govern autonòmic o consell del Botànic II, amb la negociació i signatura dels Acords de Plantilles Docents de 29 de juny de 2023 (DOGV 06/07/2023). Aquests acords van establir l'increment de les plantilles docents dels centres d'Educació Infantil, Primària, Secundària, Batxillerat i FP, en més de 5.000 llocs docents, a implementar-se en els dos cursos següents (2023/2024 i 2024/2025). No obstant això, el canvi de govern en la GVA va suprimir aquestes millores i ens va complicar la situació de creixement que començàvem a tindre i la reversió de les retallades educatives.

Vaga general educativa de 2024

Com a resposta a les retallades, l'atac a les condicions laborals del professorat i la destrucció progressiva del model d'escola pública, UGT Serveis Públics PV va convocar una vaga general educativa al maig de 2024, amb un ampli seguiment i suport de la comunitat educativa. Aquesta mobilització massiva va denunciar la degradació del sistema educatiu, la paralització d'inversions i la falta de voluntat del nou govern per a negociar amb el sector. La vaga es va convertir en una expressió clara del malestar del col·lectiu docent i del rebuig a les polítiques de precarització.

Anul·lació dels Acords de Plantilles i resposta sindical

Conseqüència de la vaga general educativa del 23 de maig de 2024 va ser, com ja hem dit, l'anul·lació per part del consell de Mazón dels Acords de Plantilles de 2023, acordat pel govern del Botànic després d'una llarga negociació amb les organitzacions sindicals. Davant aquesta greu vulneració de la seguretat jurídica i del dret a la negociació col·lectiva, UGT Serveis Públics PV va presentar un recurs davant el Tribunal Superior de Justícia de la Comunitat Valenciana (TSJCV). El tribunal va dictar mesures cautelars que obliguen la Conselleria d'Educació a aplicar l'acord tal com estava aprovat, reafirmant el valor normatiu dels acords sindicals i la força del diàleg social.

Ara esperem obtindre prompte una sentència definitiva que qüestione la nova ordre de plantilles que, per a la substitució dels citats acords, prepara el conseller Rovira i contra la qual ja des d'UGT Serveis Públics PV hem expressat la nostra oposició perquè retalla el creixement de les plantilles que havíem aconseguit. La nova ordre és totalment insuficient per a atendre les necessitats del sistema educatiu valencià.

Impacte del canvi polític en la Generalitat

El canvi de govern en la GVA en 2023 ha provocat una regressió profunda en les polítiques educatives. L'ofensiva legislativa i pressupostària del nou executiu ha afectat la planificació escolar, la inclusió, les condicions laborals, el plurilingüisme i l'autonomia pedagògica dels centres. Els ensenyaments de règim especial han

sigut especialment perjudicades. Davant aquest escenari, UGT Serveis Públics PV ha estat present, activa i en lluita.

El primer curs escolar del conseller Rovira i el president Mazón acabà amb retallades i pèrdua de drets en el sistema educatiu valencià.

L'absència de diàleg per part de la Conselleria d'Educació

Un dels punts més preocupants per a UGT Serveis Públics PV és la falta de diàleg i de voluntat negociadora per part de la Conselleria d'Educació. Tot i les reiterades peticions del sindicat, els temes clau continuen sent ignorats en el calendari de negociació, quedant exclosos temes imprescindibles com ara la millora salarial, la regulació de les condicions laborals i la consolidació dels drets del personal docent.

Aquesta actitud suposa un fre per a la millora de les condicions laborals del professorat i un greu perjudici per a l'ensenyament públic valencià. UGT Serveis Públics PV denuncia que aquesta política d'inacció només contribueix a agreujar la situació de precarietat en el sector educatiu.

Aquest bloqueig negociador evidencia la desconexió de l'administració amb la realitat dels docents, que porten anys suportant condicions salarials inferiors a les d'altres comunitats autònomes i un empitjorament progressiu de les seues condicions de treball. UGT Serveis Públics PV exigeix mesures immediates per a revertir aquesta situació i millorar la qualitat de l'ensenyament públic valencià.

Defensa del valencià com a llengua vehicular de l'ensenyament

UGT Serveis Públics PV rebutja la “Llei de llibertat educativa” impulsada pel govern de Mazón per considerar-la un atac al valencià com a llengua vehicular. La consulta a les famílies sobre la llengua de primer aprenentatge es percep com una mesura que afavoreix la segregació i afebleix la cohesió del sistema educatiu. Aquesta proposta posa en risc la competència lingüística equilibrada en valencià i castellà. Davant això, UGT Serveis Públics PV ha presentat un recurs al TSJCV per a paralitzar la consulta per considerar-la contrària al marc legal vigent. El sindicat defensa una educació pública inclusiva, amb el valencià com a llengua de cohesió social. El valencià, com a llengua pròpia del territori, ha de tindre una presència garantida i estable. Aquesta llei representa un retrocés en matèria de drets lingüístics i educatius. El valencià és un dret que ha de protegir-se dins del sistema educatiu.

Paralització del Pla Edificant

UGT Serveis Públics PV també denuncia la paralització del Pla Edificant, destinat a la construcció i millora d'infraestructures escolars. La suspensió d'aquest pla ha tingut un impacte negatiu directe en les condicions d'ensenyament i aprenentatge en els centres educatius.

Nou Decret d'Admissió de l'Alumnat

La implementació d'un nou decret d'admissió de l'alumnat que estableix un districte escolar únic és vista per UGT Serveis Públics PV com una mesura segregadora. Aquesta política podria augmentar la desigualtat i limitar l'accés equitatiu a l'educació per a tot l'alumnat, independentment de la seua ubicació geogràfica o condició socioeconòmica. UGT Serveis Públics PV té recorregut judicialment aquest decret davant el TSJCV.

Reducció en l'Estudi de Valors Democràtics

L'aprovació de la “Llei de Concòrdia”, que redueix l'estudi dels valors democràtics, és una altra mesura que UGT Serveis Públics PV considera regressiva. L'educació en valors democràtics és fonamental per a formar ciutadans compromesos i responsables, i la seua reducció pot tindre conseqüències negatives a llarg termini per a la societat valenciana.

Impacte de la DANA

També i per a completar aquesta anàlisi, el 29 d'octubre de 2024, la DANA va provocar danys estructurals greus en desenes de centres educatius de les comarques del sud de València. Davant l'abandó institucional i la falta de solucions urgents per part de la Conselleria, UGT Serveis Públics PV va exigir un pla de reconstrucció amb finançament extraordinari i mesures per a protegir la seguretat de l'alumnat i el personal educatiu.

La necessitat d'un acord de millora salarial i condicions laborals

UGT Serveis Públics PV reclama la revisió urgent de les retribucions docents, ja que el professorat valencià percep salaris inferiors als d'altres comunitats autònomes. Es calcula que la diferència retributiva supera els 1.800 euros anuals en alguns casos. Aquesta desigualtat ha d'eliminar-se mitjançant un gran acord que incloga:

- Revisió i millora del complement específic i els sexennis.
- Equiparació salarial entre els diferents cossos docents.
- Incorporació dels complements per tutories, coordinacions i especial dedicació als centres.
- Reconeixement i establiment d'una carrera professional.
- Ampliació de permisos i llicències, incloent-hi reducció de jornada per al professorat major de 55 anys.
- Recuperació de les pagues extraordinàries completes.
- Desenvolupament d'un pla de jubilació parcial i anticipada a partir dels 60 anys.

Aquestes mesures no sols garantirien unes condicions laborals més dignes, sinó que també contribuirien a la captació i retenció de talent en el sistema educatiu valencià.

La jornada laboral i la millora de l'organització docent

Una altra reivindicació fonamental és la reducció de la jornada laboral a 35 hores setmanals, seguint la tendència de la resta de sectors públics. UGT Serveis Públics PV planteja un horitzó futur en el qual la jornada puga reduir-se fins a 32 hores setmanals, distribuïts en quatre dies lectius i un de formació. Aquesta mesura tindria un impacte positiu en la conciliació laboral i familiar del professorat, així com en la seua salut mental i benestar.

També es reclama:

- Implantació del teletreball per a tasques administratives i de coordinació.
- Disminució de les ràtios escolars per a millorar l'atenció a l'alumnat.
- Promoció professional mitjançant processos d'accés a cossos superiors i a la inspecció educativa.
- Un pacte d'estabilitat per al professorat interí major de 45 anys.

Manteniment dels Acords del Professorat Interí

UGT Serveis Públics PV es mostra contrària i rebutja rotundament la substitució dels acords existents, que tenen més de 30 anys i han demostrat la seua utilitat en la protecció del professorat interí, per ordres i resolucions administratives, ja que això podria suposar una pèrdua de drets consolidats al llarg dels anys.

Organització interna

Quant a l'organització interna del sector, s'han reforçat els equips i ha augmentat la nostra presència en les xarxes socials i en els centres educatius, amb un impacte significatiu.

Aquests són les dades després del treball d'aquests quatre anys en les xarxes socials:

- Facebook: 5.400 seguidors.
<https://www.facebook.com/ugtpvensenyament/>
- Instagram: 1.980 seguidors.
https://www.instagram.com/ensenyament_ugt/
- X: 1.200 seguidors. https://twitter.com/ensenyament_ugt
- Telegram: 6.688 General + 2.389 (interinitat i DC)
<https://t.me/ugtensenyamentpv>
- Whatsapp: Grup de Difusió: 4.500. Interinitat i DC: 668 + Funcionariat de carrera: 709
- YouTube: 120 seguidors. 80 vídeos:
<https://www.youtube.com/channel/ucpgxe2t9dza7dnypah1ieiq>
- Unes altres: <https://bsky.app/profile/ugtensenyamentpv.bsky.social>

Conclusió

El període 2021–2025 ha estat marcat per importants assoliments, però també per atacs, retrocessos i una ofensiva ideològica contra l'educació pública. UGT Serveis Públics PV ha sigut una veu crítica, propositiva i valenta, capaç de defensar els drets del professorat, plantar cara a les retallades i mobilitzar a la comunitat educativa en moments clau. En un context complex i incert, continuarem defensant una escola pública de qualitat, inclusiva, democràtica i amb condicions laborals dignes per a les persones treballadores de l'Ensenyament.

10.3. ENSENYAMENT PRIVAT

A continuació, es presenta l'informe de gestió del sector d'Ensenyament Privat-Concertat de la Federació de Serveis Públics de la UGT del País Valencià, detallant els avanços i assoliments obtinguts en relació amb les propostes i accions delineades en el Pla d'Acció durant els últims quatre anys.

Ensenyament Concertat

- **Pagament delegat del personal d'Administració i Serveis (PAS):** S'ha continuat reivindicant la inclusió del PAS en el sistema de pagament delegat, atés que els mòduls econòmics de funcionament dels centres no s'han actualitzat des de 2009. No obstant això, fins a la data, no s'ha aconseguit la implementació d'aquesta mesura.
- **Acord de plantilles:** S'ha treballat en la millora de les plantilles, especialment en Formació Professional i Educació Especial. No obstant això, la falta de contractació adequada de professors per a cobrir baixes en prop de 80 centres i l'incompliment de l'acord de plantilles, que prometia 3.200 contractacions per al curs 2023-24 i 1.900 per al següent curs, han generat tensions i mobilitzacions en el sector educatiu valencià.
- **Homologació amb l'Ensenyament Públic:** S'han fet esforços per a acostar la jornada laboral i obtindre l'abonament del complement de formació o sexennis. Encara que s'han aconseguit avanços en la negociació de taules salarials, l'homologació completa encara no s'ha aconseguit.
- **Complement de tutories:** La càrrega laboral i burocràtica dels tutors ha sigut una preocupació constant. Encara que s'ha reivindicat un complement específic, no s'han registrat avanços significatius en aquest aspecte.
- **Paga extra d'antiguitat de 25 anys:** S'ha continuat lluitant per la desjudicialització d'aquesta paga, però els treballadors encara han de recórrer als tribunals per al seu cobrament, la qual cosa continua sent un desafiament pendent.^[2]
- **Reducció de càrrega lectiva per a majors de 58 anys:** S'ha insistit en l'aplicació de la disposició addicional octava del VII Conveni de Concertada per a reduir una hora lectiva als docents majors de 58 anys. No obstant això, no s'han reportat avanços concrets en la seua implementació.

Ensenyament Privat

- **Homologació laboral i salarial amb l'Ensenyament Concertat:** S'ha mantingut la premissa de "a igual treball, igual salari". Encara que s'han signat taules salarials amb increments progressius, l'equiparació total encara no s'ha materialitzat.
- **Avançament voluntari de l'edat de jubilació sense coeficients reductors:** Aquesta proposta ha sigut defensada en diverses meses de negociació, però no s'han aconseguit acords que permeten la seua implementació.
- **Increment de taules salarials:** S'han signat increments salarials per als anys 2024 i 2025. Al febrer de 2025, es van publicar les taules salarials de 2024 del VII Conveni col·lectiu d'empreses d'ensenyament privat sostingudes totalment o parcialment amb fons públics, reflectint un augment salarial per al personal de nivells no concertats i del PAS.
- **Mesa de negociació autonòmica:** S'ha proposat la creació d'una mesa de negociació autonòmica entre patronals i sindicats, similar a la disposició addicional 8a de Concertada. Fins ara, no s'ha establert formalment aquesta mesa.
- **Drets sindicals:** S'ha buscat incorporar un acord d'alliberaments sindicals en l'Ensenyament Privat per a atendre adequadament els treballadors i treballadores del sector. Encara que s'han realitzat propostes, no s'han aconseguit acords definitius.

Educació Infantil

- **Increment salarial i desbloqueig del conveni:** Després de més de tres anys de negociacions, el 18 de febrer de 2025 es va aconseguir un preacord vinculant per a la signatura del XIII Conveni Col·lectiu d'àmbit estatal de centres d'assistència i educació infantil. Aquest preacord, subscrit per les organitzacions patronals ACADE, CECEI, EyG, FENACEIN, CECE i ALIC, juntament amb els sindicats UGT Serveis Públics, FSIE i USO, substitueix el conveni vençut el 31 de desembre de 2021 i proporciona estabilitat fins al 31 de desembre de 2027.

Conclusió

Durant els últims quatre anys, la Federació de Serveis Públics de la UGT del País Valencià ha treballat intensament per a millorar les condicions laborals en el sector de l'Ensenyament Privat-Concertat. Encara que s'han aconseguit avanços en aspectes salarials i s'han mantingut fermes en la defensa dels drets dels treballadors i treballadores, encara queden desafiaments pendents que requereixen d'un compromís continu i negociacions futures per a la seua resolució.

11. ADMINISTRACIÓN AUTONÓMICA Y JUSTICIA

11.1. 1.- INTRODUCCIÓN

La presente legislatura congresual -que se encuentra próxima a finalizar con la celebración del II Congreso Nacional de la UGT – Serveis Públics – PV los días 26 y 27 de junio- ha venido marcada por la aparición de hitos nunca antes padecidos en el ámbito de la Comunitat Valenciana y que han puesto a prueba, con la mayor de las exigencias posibles, el funcionamiento de los Servicios Públicos.

Y después de la pandemia ¿qué?

El inicio del periodo congresual vino marcado por la paralización global que produjo la aparición y expansión de la COVID-19, así como su posterior gestión post-pandemia, que supuso enfrentar retos nunca antes vividos en el ámbito de las Administraciones Públicas para retornar a la normalidad.

Fruto de ello, y en estrecha colaboración entre el Gobierno de la Nación y las instituciones comunitarias, se publicó el Plan de Transformación, Recuperación y Resiliencia que en el ámbito de la Generalitat ha supuesto la creación de numerosos planes y programas anuales y plurianuales destinados a la reactivación de todos los sectores de nuestra Comunitat.

Del Botànic al Gobierno de la Ultraderecha

Durante el periodo de los últimos cuatro años, en el ámbito de la esfera política autonómica, se ha producido un cambio de paradigma cuanto menos alarmante, como ha sido el ascenso en el año 2023 de la ultraderecha a las instituciones de auto-gobierno de la Comunitat Valenciana auspiciado por el Partido Popular y VOX en detrimento del gobierno progresista del Botànic.

Desde el comienzo de la nueva legislatura, han sido numerosos los recortes realizados en el ámbito de la administración autonómica, así como el incumplimiento de acuerdos ya firmados con el anterior Gobierno en sectores como los servicios sociales, sector público instrumental y un largo etcetera que ha requerido del mayor de los esfuerzos por parte de nuestras delegadas y delegados del sector para confrontar las políticas dirigidas a atacar los servicios públicos.

La DANA: evidencia del cambio climático

En último lugar y más recientemente, hay que hacer referencia a la irrupción de la DANA y su pésima gestión por el Gobierno de la ultraderecha, que todavía mantiene una postura inflexible ante el más que evidente cambio climático que se está produciendo como consecuencia de los recortes en políticas medioambientales y que provocó, en su momento, la angustiosa cifra de casi 230 personas fallecidas.

Desde UGT – Serveis Públics – PV hemos salido nuevamente en defensa del personal empleado público que realizó una labor encomiable, tanto el día de los hechos como los posteriores (y que a día de hoy siguen trabajando enconadamente para superar todos los estragos que provocó la DANA), ante los ataques y la descarga de responsabilidad del Consell en dicho personal, poniendo en tela de juicio su capacidad y profesionalidad más que sobradamente acreditada.

11.2. GESTIÓN DE LOS SINDICATOS SECTORIALES

ÁMBITO DE FUNCIÓN PÚBLICA

En el ámbito de la Función Pública y teniendo en consideración las situaciones descritas en el apartado anterior, se han alcanzado hitos de calado enfocados en la mejora de las condiciones del personal empleado público de la Generalitat, en consonancia con la mejora de la prestación del servicio público.

Proceso de estabilización: un mandato de la Unión Europea

El 19 de marzo de 2020, pocos días después de decretarse por el Gobierno de la Nación el confinamiento de la ciudadanía como consecuencia de la exponencial expansión de la COVID-19, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea dictó una histórica sentencia en cuyo contenido afeó a España el abuso de la temporalidad en el ámbito de las Administraciones Públicas y su nula prevención, como consecuencia de las medidas adoptadas por el Gobierno del Partido Popular.

Sirva a modo de ejemplo la tasa de reposición, que limitó el número de plazas objeto de convocatoria en las diferentes OEP de las Administraciones hasta niveles absurdos, dificultando en numerosos casos la prestación de un servicio público adecuado, debido a la ausencia del personal necesario para ello.

Como consecuencia de la referida Sentencia (y otras posteriores con pronunciamientos en similares términos) se publicó con el Gobierno progresista del PSOE, la Ley 20/21, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reducción de la temporalidad en el empleo público. A raíz de esta Ley, en el ámbito autonómico, se convocaron aproximadamente 3.800 plazas para su estabilización (bien por concurso de méritos o concurso-oposición), con el fin de reducir la temporalidad por debajo del 8% en la Generalitat Valenciana.

En la actualidad, el proceso de estabilización se encuentra muy avanzado y existe un elevado porcentaje de personal que se encontraba en abuso de temporalidad que ha podido adquirir la condición de personal funcionario de carrera. La mayoría de convocatorias mediante el sistema de concurso de méritos están virtualmente finalizados, quedando pendiente por ultimar los procesos realizados por concurso-oposición.

Apuesta no decidida por el Teletrabajo

Otro de los grandes episodios alcanzados durante la presente legislatura, fue la regulación y aplicación del Teletrabajo como modalidad de prestación de servicios a distancia.

La pandemia puso de manifiesto la necesidad de disponer de una regulación normativa respecto a esta materia que permitiera su aplicación, tanto en situaciones de emergencia como la vivida, así como con carácter ordinario y vocación de permanencia, puesto que, durante los meses más complicados, el teletrabajo se mostró como una herramienta útil para impedir el colapso de los Servicios Públicos. Cabe traer a colación que ya existía regulación anterior sobre teletrabajo, pero lo bien cierto es que su aplicación efectiva, por falta de voluntad de la por entonces Conselleria de Administración Pública, nunca se llevo a término.

Finalmente, vio la luz el Decreto 49/2021, de 1 de abril, del Consell, de regulación del teletrabajo como modalidad de prestación de servicios del personal empleado público de la Administración de la Generalitat. Desde su implantación, demostró ser una norma muy restrictiva, poco flexible y para nada ágil en su tramitación. No obstante, gracias a la implicación y voluntad de Compromís (integrante del por entonces Gobierno del Botànic) se salvaron todas las trabas posibles para su implantación efectiva en aquellas Consellerias que se encontraban bajo su mando.

Tras más de cuatro años de aplicación efectiva, ha quedado demostrado que urge una nueva regulación que permita superar los numerosos defectos de que adolece, con el fin de garantizar el derecho al teletrabajo y su acceso a todo el personal empleado público sin dilaciones indebidas ni limitaciones artificiosas, además de una apuesta decidida por todas las Consellerias que evite la dependencia de la voluntad de cada Conseller o Consellera en su aplicación.

Desde UGT – Serveis Públics – PV seguiremos exigiendo el cumplimiento del Acuerdo de Legislatura en materia de teletrabajo mediante la negociación de un nuevo Decreto y su aplicación por igual en todos los sectores de la Generalitat susceptibles de desempeñarlo.

Brecha salarial: reduciendo la desigualdad

Con la firma del Acuerdo de Legislatura, logramos una de las medidas más necesarias para alcanzar una Administración justa y equitativa: la destinación de una cuantía anual para la reclasificación de colectivos feminizados e infra-clasificados en la función pública valenciana.

Se trata de una medida que se ha incluido tanto en los acuerdos con el Botànic, como con el actual Consell, transversal a todos los sectores de la Administración valenciana, y donde en nuestro ámbito -función pública- ha contado con el consenso unánime de todas las organizaciones sindicales.

De esta forma, en al ámbito de la Administración del Consell, se han logrado los siguientes avances:

Ejercicio 2022, con 1.111.705 euros, se mejoran a APF Ayudante de Limpieza, APF Ayudante de Cocina, C2 Auxiliar de Enfermería, C1 Atención socio-sanitaria (EIS) y C1 Educación Especial

Ejercicio 2023, con 1.091.183 euros, se mejora a C1 Educación Especial

Educación Infantil: reconocimiento de su dignidad profesional

En la OPE 2023 -ejecutada en 2024/2025-, y a propuesta exclusiva de UGT Serveis Públics, se incluyó una promoción interna específica al grupo B de las educadoras de educación infantil, a quienes se les exigió en su día una titulación de técnico superior en formación profesional y que, por tanto, tras la aprobación del Estatuto Básico del Empleado Público en 2007, estaban pendientes de un “plan de empleo”.

En 2018 se acordó destinar determinados fondos adicionales a la reclasificación de este colectivo, pero tras diversas demoras por la Conselleria de Educación, el impulso decidido de UGT hizo posible que en una oferta de empleo público se aplicara esta promoción.

De la misma se han beneficiado más de un centenar de educadoras, y supone un cambio de diseño de todo el Cuerpo, que a partir de ahora se conformará dentro del grupo B y con el requisito de titulación adecuado.

A su vez, este logro abre la puerta a próximas reclasificaciones y planes de empleo de otros cuerpos y escalas de la Administración valenciana a quienes debe reconocérseles en el futuro un grupo de titulación superior: como el personal educador de educación especial, o el personal auxiliar de enfermería, entre otros.

Consolidación de grado: derecho extendido para el personal temporal

La normativa de función pública valenciana establece la carrera vertical como “consolidación de grado” (con la nueva nomenclatura, reconocimiento del nivel competencial) para el personal funcionario de carrera que ocupe un puesto de determinado nivel con destino definitivo durante un periodo determinado.

Este derecho no se reconoce en vía administrativa al personal temporal con nombramiento interino aunque haya prestado servicios durante el mismo periodo con el que se reconoce al personal funcionario de carrera, y por ello los servicios jurídicos de UGT Serveis Públics PV han defendido ante los Tribunales tal reclamación, logrando sentencias pioneras en nuestra Administración a favor de los derechos del personal empleado público.

Mantenimiento del empleo público: prórroga contratos y nombramientos COVID-19 y DANA

Desde UGT Serveis Públics PV consideramos que los servicios públicos son indispensables para garantizar a la ciudadanía su protección, seguridad y el Estado

del Bienestar propio de la Europa moderna, garantista y social en la que se enmarca nuestra sociedad.

Estos servicios los prestan personas comprometidas con lo público, y por ello nuestra prioridad siempre debe ser la apuesta por el sector público y el mantenimiento de los puestos de trabajo.

En dicho sentido, desde UGT hemos participado, negociado e impulsado el mantenimiento de todos los contratos, nombramientos y programas de carácter temporal para que las personas puedan prorrogar su tiempo de trabajo: prórrogas hasta el máximo que permite la Ley en los puestos creados para atender el COVID-19, o el apoyo a modificaciones legales que han permitido alargar la prestación del servicio afectada por la DANA.

ÁMBITO PÚBLICO DE SERVICIOS SOCIALES

Uno de los pilares básicos del Estado social y democrático que defendemos desde UGT Serveis Públics son los servicios sociales; por ello, entre las prioridades del sector de Administración Autonómica siempre ha estado atender a las necesidades, inquietudes y reivindicaciones de los distintos colectivos de personal empleado público de este ámbito.

En estos cuatro años la prioridad ha sido esta dignificación y mantenimiento de lo público, consolidar y mejorar unos servicios sociales públicos fuertes y de calidad, que resultan indispensables para la ciudadanía.

Especial atención en esta gestión ha sido el compromiso público ante la terrible **pandemia del COVID-19**, respecto a la cual desde UGT estuvimos acompañando, asesorando y defendiendo a todas las personas trabajadoras: desde proveer y repartir equipamiento de protección al inicio de la pandemia en apoyo de la Conselleria, hasta la prestación de servicios socio-sanitarios de personas con crédito sindical que regresaron a sus puestos, o el reconocimiento -social y económico- a quienes estuvieron en primera línea (acuerdo del Consell en enero de 2021, donde en UGT exigimos su pronto abono y extensión a todos los colectivos socio-sanitarios -como los centros de menores-).

Junto a ello, nuestra gestión desde el equipo de autonómicas de UGT se puede resumir

en los siguientes ejes:

Creación y mejora de los puestos de trabajo

En permanente conversación con la Administración autonómica, desde UGT hemos logrado la creación de puestos que permitan una plantilla operativa y consolidada: más de 226 puestos de diversas categorías, en especial auxiliares de enfermería (63), ayudantes de residencia/servicios (43) o educación social (57).

Dentro de estos cuatro años también se ha negociado el nuevo Decreto de tipologías, que permitía unos ratios más racionales y adecuadas a las necesidades de las personas usuarias; ahora bien, esta norma -aprobada por el Botànic- no se ha puesto en marcha en la actual legislatura, aplazando varias veces el Consell la aplicación de las nuevas ratios -prevemos que en 2025 se publicará el desarrollo de un nuevo decreto-.

También se ha participado en la mejora retributiva de varios colectivos; se reclasificaron médicos/as, supervisores/as de enfermería, y direcciones de CEA, y se llegó a proponer (con el consenso sindical y de las Consellerias de Servicios Sociales y Función Pública, pero sin aprobación por Presupuestos) las de enfermeras, fisioterapeutas y auxiliares de enfermería, entre otras.

Sin perjuicio de ello, desde UGT hemos insistido -y seguiremos haciéndolo como reivindicación histórica de nuestro sindicato- en la exigencia de la titulación de TCAE para las auxiliares de enfermería y su plan de empleo al subgrupo C1; sin olvidar otras categorías como personal de cocina, direcciones de centros, mandos intermedios, etc.

Cobertura y prórroga de puestos para la ciudadanía

La creación y mejora de puestos no asegura por sí misma unos servicios sociales de calidad, sino que es necesario que estos puestos se provean con celeridad, con personas preparadas y manteniendo los puestos durante tanto tiempo como fuera posible.

Para ello, la participación de UGT ha sido esencial logrando el mantenimiento de los programas COVID (de seis en seis meses prolongando su duración hasta el máximo que

ha permitido el TREBEP -3+1 años-, hasta la creación de nuevos puestos), así como mantener otros programas (más de 200 puestos).

Por otro lado, la creación de bolsas -y su gestión y actualización, con apoyo desde UGT

en las tres direcciones territoriales de Castellón, Valencia y Alicante-; gracias al empuje de UGT en la Comisión de Bolsas delegada de Servicios Sociales se han puesto en marcha en 2020 varias bolsas, y ante su agotamiento, en 2023 bolsas delegadas de educación social, terapeuta ocupacional, auxiliar de cocina, auxiliar de enfermería, etc.

En numerosas ocasiones hemos instado a la actualización de listados, transparencia en la situación de bolsas -incluyendo denuncias en prensa al respecto-, o la generación de otras nuevas.

En el momento actual, y en base al Decreto de reconstrucción por la DANA, se está realizando el seguimiento oportuno de la norma en cuanto a la prolongación de los

nombramientos temporales, así como del servicio activo de las personas próximas a su jubilación.

Prevención de riesgos

UGT es el único sindicato presente en todos los Comités de Seguridad y Salud de la Generalitat; nuestras delegadas y nuestros delegados de prevención han estado en el día a día del seguimiento de la seguridad y salud de todo el personal empleado público, acompañando a los técnicos del Servicio de prevención para las evaluaciones de riesgos que resultaran procedentes.

En este sentido, se han hecho múltiples intervenciones en centros de atención directa, por estrés térmico, cocina, instalaciones deficientes o aforo de los edificios –redactando informes por parte de nuestros delegados que después han sido de gran utilidad para el INVASSAT-.

Brecha salarial en servicios sociales

Gracias al Acuerdo de Legislatura, se han establecido diversas líneas de actuación para mejorar las retribuciones de puestos de trabajo que ejercen profesiones “feminizadas” y que se encuentran infra-clasificadas.

Con este Acuerdo se han mejorado las retribuciones complementarias de los cuerpos y escalas del personal C2 Auxiliar de enfermería y de C1 Atención socio-sanitaria (EIS).

Condiciones de trabajo y formación

En UGT hemos estado vigilantes del cumplimiento de todos los derechos y condiciones

del personal empleado público: acuerdos, mejoras legislativas y reglamentarias, o cuestiones del día a día en la gestión del personal, como el pago de las FNT's (complementos de festividad, nocturnidad y turnicidad), compensación de horas, aprobación de horarios y planillas, régimen de vacaciones, etc.

Se ha impulsado la implantación de programas de teletrabajo en el ámbito de la Conselleria de Servicios Sociales -tanto en la Subsecretaría como en centros de valoración-, a nuestro parecer insuficientes, y debiendo negociar una nueva norma reglamentaria que facilite su aplicación real y efectiva.

Desde el departamento de UGT Servicios Sociales se han trasladado diversas propuestas al órgano competente -actualmente, el IVAP- para la realización de acciones formativas dirigidas a los colectivos de servicios sociales.

ÀMBITO SECTOR PÚBLICO INSTRUMENTAL E INSTITUCIONES ESTATUTARIAS

La Comisión de Diálogo como elemento unificador

Durante la presente legislatura, la Comisión de Diálogo Social del Sector Público Instrumental de la Generalitat se ha caracterizado por su ambivalencia.

De una parte, y al inicio del periodo congresual, continuó desarrollando eficazmente los fines para los que fue creada, adoptando diversos acuerdos en materia de formación, teletrabajo, OEP, bolsas de trabajo y en lo relativo al desarrollo del ya mencionado proceso de estabilización, que guiaron a los diversos entes que conforman el sector público a homogeneizar dichas materias.

De otra, como consecuencia de los últimos cambios operados en el Gobierno del Botànic y con el ascenso de la ultraderecha, la actividad de la Comisión se ha visto paralizada a pesar de los numerosos intentos que desde UGT – Serveis Públics – PV hemos realizado para su reactivación instando su convocatoria para la elaboración y modificación de los acuerdos vigentes, quedando únicamente en funcionamiento la Comisión de Seguimiento del VI Acuerdo, relativa a bolsas de empleo y convocatorias derivadas de OEP.

El teletrabajo como medida de conciliación

El Real Decreto-ley 5/2023, de 28 de junio, comúnmente conocido como decreto “escoba”, introdujo importantes cambios en materia de conciliación, siendo uno de los más interesantes, la modificación formulada en el artículo 34.8 del Estatuto de Trabajadores, al introducir el teletrabajo (o trabajo a distancia) como medida de conciliación.

En el ámbito del Sector Público Instrumental y desde la entrada del nuevo Gobierno, se produjo una drástica merma en materia de teletrabajo, al reducir los días establecidos en los Planes vigentes a la mínima expresión (1 día) o, en el peor de los casos, a dejarlos sin efecto.

Fruto de la modificación del Estatuto, y ante la deriva autoritaria del Gobierno por dejar sin efecto el teletrabajo, desde los servicios jurídicos de UGT – Serveis Públics – PV se consiguió obtener el pronunciamiento favorable en numerosas sentencias que amparan el derecho de las personas empleadas de los entes a disfrutar del teletrabajo en idénticos términos a los reconocidos en la Planes de Teletrabajo.

La regulación estructural de VAERSA: una victoria incontestable de UGT

Uno de los logros más importantes en el ámbito del Sector Público Instrumental se ha producido en la mercantil VAERSA, caracterizada por ser el “cajón de sastre” de la Conselleria de adscripción, mediante la fórmula de la encomienda de gestión.

Desde UGT – Serveis Públics – PV hemos conseguido que la empresa pública, haya regularizado y por ende, incrementado, su plantilla estructural en más de 1.000

puestos de trabajo que a efectos de la Relación de Puestos de Trabajo eran invisibles, garantizando la estabilidad de su personal.

Mediante sendos conflictos colectivos dirimidos ante la Sala de lo Social de Tribunal Superior de Justicia, el alto tribunal Valenciano reconoció el vínculo estructural del personal que venía prestando servicios en las diversos encargos y reprochó a VAERSA el fomento de un empleo de baja calidad.

El II Convenio Colectivo de personal laboral como punto de partida

Desde UGT – Serveis Públics – PV, apostamos firmemente por la homogeneización del Sector Público Instrumental. Para ello, hemos negociado y alcanzado acuerdos exitosos de adhesión al II Convenio colectivo de personal laboral de la Generalitat. Entes como la AVI, EPSAR, FCVRE, entre otras, han visto mejoradas las condiciones de su personal empleado al superar la aplicación básica que marcaba el Estatuto de los Trabajadores.

Además, junto con la adhesión al II Convenio, se ha negociado paralelamente la adhesión al Decreto 42/19, de regulación de las condiciones de trabajo del personal funcionario de la Generalitat, lo que ha supuesto un gran avance en materia de conciliación de la vida personal y familiar, respecto a lo dispuesto en el convenio o, supletoriamente, en el Estatuto.

El VI Acuerdo como elemento habilitante para la estabilización

Fruto del desempeño de la Comisión de Diálogo y a iniciativa de UGT – Serveis Públics, se adoptó el VI Acuerdo que sirvió de guía a los entes del Sector Público Instrumental para el desarrollo de los procesos de estabilización.

Actualmente, la gran mayoría de procesos han finalizado dentro del plazo predeterminado en la Ley 20/21, quedando únicamente por finalizar próximamente aquellos realizados en entes cuyo volumen de puestos a estabilizar resulta elevado.

Avances en las Instituciones Estatutarias

En el marco de las Instituciones Estatutarias se han alcanzado logros de calado.

A modo de ejemplo, en el Consell Valencià de Cultura se negoció y llevo a término el correspondiente proceso de estabilización, consiguiendo que el personal que se encontraba en abuso de temporalidad pudiera obtener la condición de personal funcionario de carrera.

Por su parte, en la Sindicatura de Comptes se aprobó el primer Reglamento de Teletrabajo tras una ardua negociación con la Institución, cuya regulación resulta muy favorable para su personal empleado público.

En el Síndic de Greuges se han ido aprobando las diferentes Relaciones de Puestos de Trabajo alcanzado mejoras significativas en cuanto al régimen de su personal y en materia retributiva.

ÁMBITO DE JUSTICIA

Avances de calado no refrendados en las elecciones sindicales

En el ámbito de la Administración de Justicia, los avances en materia retributiva han sido significativos en este periodo, iniciándose el camino para el abono de la carrera profesional cuando el Ministerio de Justicia lo incorpore a su normativa específica. Hasta dicho momento, se ha optado por un complemento retributivo sustitutorio con carácter transitorio y del que se han abonado dos tramos porcentuales.

Por otro lado, se han destinado y liberado fondos para la reclasificación de puestos con la finalidad de disminuir la brecha salarial de los colectivos feminizados.

Pese a dichos avances, los resultados electorales no han acompañado y reconocido la tarea sindical efectuada. Los dos grandes sindicatos corporativos de la Administración de Justicia, de corte conservador, han seguido obteniendo más del 50% de representatividad en este ámbito.

Es y va a ser muy complicado alcanzar unos resultados electorales óptimos, habida cuenta de la dificultad que existe para afiliar, dado que las cuotas de dichas organizaciones sindicales son mucho menores a las nuestras.

Nos encontramos actualmente en una fase de mejora organizativa y de medidas sindicales que nos faciliten una mayor visibilidad en la comunicación, formación, preparación de oposiciones y en la presencia en los medios de comunicación.

Esperamos que la implementación de dichas medidas supongan un pequeño avance electoral en las próximas confrontaciones electorales.

11.3. RESULTADOS ELECTORALES

En las últimas elecciones celebradas en el ámbito de la Función Pública Valenciana y sus Organismos Autónomos, se ha obtenido un resultado histórico, obteniendo más del 35% de representación (cuyo desglose figura en el informe de gestión elaborado por la Secretaría de Organización).

Factores como la lista de difusión (tanto Whatsapp, Telegram y correo electrónico), con más de 21.000 personas incluidas, la preparación de oposiciones y bolsas con exámenes, así como la ingente labor realizada por las delegadas y los delegados del sector han dado como resultado la obtención del mejor resultado del sector en toda su historia. Por ello, UGT – Serveis Públics – PV ostenta la mayor representación en el ámbito de las diferentes Juntas de Personal, Comités de Empresa y Comités de Seguridad y Salud.

A su vez, en el ámbito del Sector Público Instrumental, UGT sigue siendo la primera fuerza sindical, siendo la referencia en los grandes entes que lo conforman.

12. POSTAL

Este informe comienza con un 2021 enmarcado en la controversia y pésima gestión del entonces presidente de Correos Juan Manuel Serrano Quintana, traducéndose a nivel Federal en una unidad de acción con CCOO en esta situación de conflicto.

Sin embargo, a nivel de País Valenciano, sin óbice de la unidad de acción anteriormente citada, desde este sector mantuvimos nuestra acción sindical propia traducida en una atención personalizada a los afiliados y afiliadas, y al colectivo postal en general.

Este cuatrienio arrancó en 2021 con el fracaso anunciado de una nueva bolsa de empleo en Correos, en Valencia, Alicante y Castellón, totalmente insuficiente y con unos criterios de gestión que denunciábamos como inoperantes, lo cual se tradujo en crispación y denuncias por nuestra parte ante la Inspección de Trabajo, para evitar que el personal laboral eventual se viese perjudicado en sus expectativas laborales.

El personal funcionario y fijo, disponía como única expectativa, el cambio de Ministerio (unos) o el Concurso Permanente de Traslados (otros).

En otro orden de cosas, iniciamos 2022 con la pérdida de los edificios principales de correos en Valencia, Alicante y Castellón, malvendidos a la Generalitat Valenciana, con la excusa de enjuagar deuda y costes de mantenimiento; en breve tiempo se demostró que esto era falso. A este respecto, y en coordinación con nuestro Sector Federal y nuestra Federación, planteamos movilizaciones y concentraciones recogidas por los medios de comunicación y ronda de contactos con representantes políticos de la izquierda parlamentaria y municipal valenciana. Aquí hemos de destacar el apoyo recibido por el Gobierno Municipal de Valencia y el Gobierno Municipal de Riba-Rotja.

El conflicto escaló hasta la gran manifestación a nivel estatal del 1 de junio de 2021 y huelga general de los días 1, 2 y 3. La movilización para la manifestación de Madrid se tradujo en nueve autobuses de todo País Valenciano y la participación de compañeros y compañeras de esta CEN, encabezados por nuestra Secretaria General Mayte Montaner Soria.

Este 2021, también significó el desmantelamiento de la dirección de correos en el ámbito de País Valenciano, cesando desde Madrid al Director del Área Este, buscando una mayor tutela desde Madrid, con total desconocimiento de nuestra realidad específica postal, buscando romper la interlocución territorial entre sindicatos y dirección.

A comienzos del 2022, nos vimos obligados a plantear en vía judicial la supresión del transporte, a cargo de Correos, para los trabajadores y trabajadoras del CTA de Quart y CTA de Alicante, fallando los juzgados a nuestro favor y logrando mantener este servicio, hasta hoy.

Ante la denuncia, de la desorganización de la bolsa de trabajo, y tras la no realización de los procesos de consolidación de empleo de 2020 y 2021, se agruparon en una única prueba y concurso-oposición, en 2022, teniendo su continuación en 2023, totalizando 276 afiliados y afiliadas que consolidaron empleo estable.

La preparación para ambos procesos se canalizó a través de la Fundestap, con todos los medios materiales y digitales a disposición de los afiliados y afiliadas, tanto en clases presenciales en Valencia y Gandía y virtuales.

Como todos los años y de manera continua (sin excepciones), también hemos reclamado el plus de festivos, nocturnas, automatización durante el mes de vacaciones de los compañeros y compañeras en tareas de agente/clasificación de los CTAS de Quart de Poblet y Alicante.

En los distintos procesos de excedencia voluntarias incentivadas para personal funcionario, hemos asesorado y tramitado a todos aquellos compañeros y compañeras, que lo han requerido, significando un total de 27 compañeros y compañeras en los procesos de 2023 y 2025, de una ya exigua plantilla funcional, que se traduce a la fecha de publicación de este informe en 232 funcionarios y funcionarias de Correos en el ámbito de País Valenciano.

Para finalizar 2022 se produce la destitución del anterior presidente de Correos, Juan Manuel Serrano Quintana, siendo sustituido por el actual presidente, Pedro Saura García, lo cual implica otra forma de relacionarse empresa y sindicatos.

En 2023, asistimos, como hemos reseñado antes, al último proceso de consolidación de empleo, y al bloqueo hasta febrero de 2025 del concurso permanente de traslados, lo cual ha implicado un esfuerzo por parte del sector para en nuestro ámbito territorial plantear a la dirección de Correos, la desprovisionalización de las sustituciones de jefaturas, no solo en el periodo vacacional si no a lo largo de los años sucesivos.

2023, también significó la fallida inclusión de trabajadores y trabajadoras de Correos en los centros nodales de Correos Express en toda España (en País Valenciano estos centros de “convivencia”, estaban radicados en Riba-roja, Alicante y Castellón), fallida es, no solo porque ya advertimos que los procesos de trabajo de los CTAS a los centros CEX eran muy distintos y precarios en estos últimos centros, si no porque en 2025 se ha producido el cierre de estos centros CEX con la reubicación de estos trabajadores y trabajadoras en centros de trabajo, en tareas de agente/clasificación o de reparto a lo largo y ancho de las provincias de Valencia, Alicante y Castellón.

2024, supuso el comienzo de la negociación del IV Convenio Colectivo de Correos, ya que el anterior Convenio tiene una antigüedad de trece años.

Para esta negociación, se ha buscado mantener una postura coherente con nuestros principios negociales de justicia y equidad, que esperemos tenga un desenlace adecuado en este 2025.

Queremos también, desde estas líneas recordar a nuestro compañero del Sector Postal en tareas de apoyo administrativo, Agustín Escámez Barba tristemente fallecido de manera súbita el 11 de enero de este 2025.

SIEMPRE EN NUESTRA MEMORIA.

Y para finalizar, no podemos olvidar la fatídica Dana de 29 de octubre de 2024, en la que afortunadamente no falleció ningún compañero ni compañera de Correos aunque la experiencia fue dura en lo personal y profesional de la plantilla afectada.

Ante esta situación de catástrofe no hemos hecho más que acompañar, cuidar y asesorar a nuestros compañeros y compañeras, a nivel personal y trasladando en la Comisión Estatal de Seguridad y Salud Laboral de Correos, donde se nos brindó la oportunidad de intervenir, la cruda realidad de lo que se había vivido y cuál era su afectación.

Siguiendo con la Dana, además de lo anteriormente citado hemos intervenido para que los centros de trabajo, directamente afectados por el impacto del agua de Catarroja, Paiporta, Picanya, Alfafar-Benetússer, Albal, Carlet y Algemesí se abriesen en condiciones de limpieza y seguridad dignas.

Sin más.

13. ADMINISTRACIÓN GENERAL DEL ESTADO

13.1. INTRODUCCIÓN.

La gestión del Sector Nacional de la Administración General del Estado durante este mandato ha estado condicionada por la larga enfermedad y posterior fallecimiento de nuestra compañera, a la sazón, Secretaría del Sector de la Administración General del Estado, Maribel Molina Montes. Así las cosas, el Sector Nacional AGE ha venido desarrollando su actividad fundamentalmente a través de su grupo de apoyo desde los inicios del precitado mandato. El grupo de apoyo lo constituían los seis responsables de sindicatos y coordinaciones que, en su momento, fueron propuestos por la Secretaría del Sector a la C.E.N. y ratificados en el Comité Nacional correspondiente.

No obstante lo anterior, diciembre de 2022 marca el punto de inflexión a partir del cual la crisis de liderazgo al frente de la Secretaría del Sector AGE de UGT - SP PV desemboca, de facto, en la disolución de su equipo de apoyo más próximo y, por decisión de la Comisión Ejecutiva Nacional, en la conformación de un nuevo equipo que coordinado, valga la redundancia, por el responsable del área de Coordinación del Convenio Único afronte con ciertas garantías la campaña

electoral a seis meses de celebrarse las elecciones sindicales, lo que en la práctica significa que aquél toma el relevo al frente de la Secretaría del Sector AGE por “encomienda de gestión” de manera transitoria.

Finalmente, tras concluir las elecciones sindicales del 20 de junio del 2023, la CEN decide proponer el nombramiento de **Fernando Palero** como nuevo Secretario del Sector AGE de UGT SERVEÍS PÚBLICS PV propuesta que, ratificada posteriormente en el mes de diciembre por el Comité Nacional, da carta de naturaleza a una nueva etapa en la Secretaría del Sector AGE de UGT SP PV de cuya gestión damos cuenta a través de este Informe

13.2. PROCESOS ELECTORALES. ANÁLISIS Y RESULTADOS.

1 INTRODUCCIÓN.

Para un censo total de 13.826 electores, en los diferentes procesos electorales celebrados en el ámbito de la Administración General del Estado del País Valenciá, UGT obtuvo 46 delegados de 229 posibles, frente a los 45 de CCOO.

Este balance se concluye positivo para nuestra Federación al obtener un delegado más que nuestro competidor más inmediato CCOO que obtuvo 45 delegados, siendo que,

en 2019, perdíamos por 2 delegados de diferencia (**UGT 44** -CCOO 46).

Se significa que no hemos obtenido representación en el CND (INGESA) ni ENAIRE en la provincia de Valencia.

2 JUNTAS DE PERSONAL FUNCIONARIOS. MINISTERIOS

- 1 **Provincia de Valencia:** Los últimos datos en la comparativa lo son en relación a 2015 puesto que en esta provincia no se celebraron elecciones en el ámbito del personal funcionario en 2019. Por lo demás, concurríamos a estas elecciones en 2023 en coalición con el sindicato ACAIP pero, no obstante lo anterior, de los 29 delegados a elegir, con el 55% de participación, UGT/ACAIP obtuvo 8 delegados y, por consiguiente, nuestras expectativas en la coalición no se cumplieron como consecuencia de los 206 votos obtenidos por el sindicato TAMP en el Centro Penitenciario de Valencia y que fueron votos detraídos directamente del sindicato corporativo de prisiones con el que nos presentamos a estas elecciones.
- 2 **Provincia de Alicante:** Con el 48´5% de participación, de los 25 delegados a elegir, UGT/ACAIP obtuvo 6. Dos delegados menos en comparación con 2019.

- 3 **Provincia de Castellón:** Con el 55'6% de participación, UGT/ACAIP mantiene los 8 delegados obtenidos en 20219 de los 23 elegibles. Se significa que de ellos, siete delegados son funcionarios de prisiones.

- **SEGURIDAD SOCIAL**

Atendiendo al número de efectivos de personal funcionario que presta servicio en los diferentes Organismos del ámbito de la Secretaría de Estado de Seguridad Social y Pensiones en todo el territorio nacional - 27.000 aprox. En toda España - cobra especial relevancia el análisis de los resultados obtenidos en las elecciones sindicales de este ámbito concreto, tanto a nivel Federal como para el Sector Nacional en País Valenciá.

Pues bien, mientras que en Alicante fuimos la lista más votada y en Castellón muy por detrás de los mayoritarios, en Valencia fuimos terceros en el INSS y primera fuerza sindical en Tesorería General de la Seguridad Social en la Mesa Electoral nº9.

3 **COMITÉS DE EMPRESA AGE**

- 1 **Provincia de Valencia.** 23 DELEGADOS. Baja participación en torno al 35% en AGE si tenemos en cuenta los datos de CSIC: Censo de 570 trabajadores y 52 votos emitidos; lo que supone un 9% de participación. En ¡¡Defensa 80% de participación! De 9 Mesas ganamos en 3 y, como siempre, tenemos mayoría absoluta en Defensa, lo que en la práctica significa que somos muy dependientes de este ámbito que, por lo demás, está sometido a una constante pérdida de efectivos. Las significativas incorporaciones por OPE no afianzan el censo porque la gran mayoría retornan a su provincia por concurso de traslados.

El balance en la provincia de Valencia es satisfactorio en cuanto a la representatividad obtenida por haber aumentado un delegado (pasamos de 7 a 8) cumpliendo así el objetivo fijado por el Federal.

Por el contrario, CSIF obtiene un delegado más y aumenta su ventaja con respecto a nosotros en votos (perdíamos de 1 en 2019 y ahora en 2023 de 26)

- 2 **Provincia de Alicante.** 17 delegados. 49% de participación. Resultados muy negativos. Hemos pasado de 6 a 2 y 54 votos menos. Significativo el trasvase de 15 votos a CSIF en el Hospital Psiquiátrico de Alicante por un delegado transfuga pero que tampoco justifica por si solo la pérdida de 21 votos en la Mesa n1 de la Subdelegación del Gobierno en Alicante.

En definitiva, somos el único sindicato que pierde votos (todos los demás ganan incluido CCOO con + 20 encabezando la representatividad del

Comité de empresa con 8 delegados, antes 6. CSIF y USO ganan un delegado).

- 3 **Provincia de Castellón.** 9 DELEGADOS. 54% de participación. Idéntica configuración del Comité de Empresa que en el proceso anterior. UGT 2 delegados.

4 **AGENCIA ESTATAL DE ADMINISTRACIÓN TRIBUTARIA**

En cifras globales ganamos **1 DELEGADO** (antes 8 ahora 9). Los datos en relación con los diferentes órganos de representación en las provincias son los siguientes:

1. **JUNTAS DE PERSONAL FUNCIONARIO A.E.A.T.**

- 1 **Provincia de Valencia.** Quedamos igual con **2** delegados de un total de 23 delegados.
- 2 **Provincia de Alicante.** Pasamos de 3 a 4 delegados de un total de 21 delegados.
- 3 **Provincia de Castellón.** Sin representación. Perdemos el delegado que teníamos de un total de 13 delegados.

2. **COMITÉS DE EMPRESA A.E.A.T.**

1. **Provincia de Valencia.** Sin representación: perdemos el delegado que teníamos.
2. **Provincia de Alicante.** Mantenemos resultados: 2 delegados de un comité de 5.
3. **Provincia de Castellón.** Ganamos 1 delegado de personal. Antes sin representación. (no hay comité de empresa).

13.3. **LA SECRETARÍA DEL SECTOR AGE Y SU EQUIPO DE APOYO EN EL PERIODO 2023 – 2025.**

Durante este periodo, se tomó la decisión de que las tareas administrativas de apoyo y organización a la Secretaría del Sector que desde siempre habían estado a cargo de persona distinta fueran asumidas personalmente por el Secretario Nacional del Sector, decisión que se traduce en una carga adicional de trabajo para si pero de necesaria elección con el fin de optimizar todos los recursos sindicales disponibles para destinarlos a la acción sindical, prescindiendo así de la presencia de personal asalariado o delegado con crédito horario para desempeñar esas funciones con carácter permanente.

Así las cosas, el precitado equipo está diseñado con la idea de que cada Coordinador ostente la responsabilidad regional (de País) de la Acción Sindical de áreas y/o ámbitos concretos de negociación más relevantes. El equipo de apoyo lo integran los siguientes:

José Pablo Saiz Alarcón. Coordinador de Convenio Único PV. Dispensa total de asistencia al trabajo por acumulación del crédito horario del comité de empresa.

Antonio Fernández Soria. Coordinador del ámbito MGNAGEF PV con 130 horas de crédito horario procedentes de la Junta de Personal.

Julio Martínez Juan. Coordinador del ámbito de Seguridad Social PV. Junta de Personal.

Manuel Sáez Lezcano. Sindicato de Prisiones PV. Dispensa total por bolsa federal.

María José Forner Amorós. Responsable de Coordinación Comarcal del Sector AGE en Alicante. Dispensa total por bolsa federal.

Mónica Núñez Galán. Coordinadora del ámbito de DGT PV. Junta de Personal.

Javier García Ferrer. Responsable Sindicato A.E.A.T. PV

Ana Ruiz. Responsable Sindicato AENA PV

OTROS RECURSOS DE APOYO A LA SECRETARÍA DEL SECTOR NO ELECTOS

Ceulatán Mojica Moreno. Dispensa total de asistencia al trabajo por bolsa federal.

Ana María Arcos Bascón. Dispensa total de asistencia al trabajo por bolsa federal (en proyecto).

Rocío Blasco Vidal. 60 horas para la acción sindical en Castellón (en proyecto).

Ángel Modesto Teruel. 30 horas para la acción sindical en Castellón (en proyecto).

MIEMBROS DE MESA DE NEGOCIACIÓN FEDERAL.

Fernando Palero Calpe. Subcomisión Paritaria del Ministerio de Defensa.

María José Forner Amorós. Mesa Delegada SEPE

Mónica Núñez Galán. Mesa Delegada DGT

Rocío Blasco Vidal. Subcomisión Paritaria IIPP

La coordinación del Personal Laboral del Convenio Único.

JOSÉ PABLO SAÍZ ALARCÓN es el Coordinador de Convenio Único de PV. Dispone de dispensa total por acumulación de horas del Comité de Empresa. Originariamente, era la persona llamada a hacerse cargo del puesto de secretaría en tareas de apoyo administrativo del Sector, esto es, la persona que relevaba a la anterior secretaria que dejó el puesto por jubilación.

Como se ha mencionado anteriormente, hay que decir que, desde los últimos 25 años, siempre ha existido una persona encargada de las tareas administrativas del Sector. Sin embargo, la Secretaría General de la Federación decidió no contratar a nadie en ese puesto con la intención de suplirlo con personal a cargo de AGE. La idea primigenia era que José Pablo debería ser polivalente: por un lado debería desempeñar funciones administrativas y por el otro ejercer la acción sindical. Debo decir que esta situación ``dual`` pronto se comprobó que era improductiva en relación con el plan de trabajo que yo tenía organizado para Convenio Único ya que, básicamente, al asumir yo la Secretaría del Sector AGE y dejar la Coordinación de Convenio Único, Jose Pablo debería ser la persona que diera continuidad a mi trabajo por lo que, evidentemente, lo propio pasaba por dedicarse fundamentalmente a la acción sindical en los centros de trabajo antes que a las tareas de administrativas.

En este sentido como Coordinador del Convenio Único para el personal laboral, asumirá el papel de cabeza de lista por Valencia en la candidatura de UGT en 2027, responsabilizándose de coordinar y dirigir al equipo, así como llevar a cabo las acciones sindicales y el reparto de material en todos los organismos donde estén presentes trabajadorxs del Convenio Único dentro de su área de responsabilidad. Además, es el responsable de gestionar la distribución de los grupos de WhatsApp del ámbito y de atender todas las llamadas telefónicas, las propias y las que el Secretario de Sector considere, resolviendo los problemas de manera eficaz.

También tiene la misión de mantener una presencia activa con los trabajadores que lo requieran, liderando el proceso de afiliación y fortaleciendo la relación con ellos, entre otros objetivos.

Por último, se le ha encargado la responsabilidad de **generar un nuevo equipo** de trabajo conformado por personas jóvenes e implicadas, preferiblemente seleccionadas de entre los **organismos con mayor número de personal laboral**. Este propósito estaría enfocado a penetrar sindicalmente el CSIC, ámbito que, por su especial idiosincrasia, es el más numeroso en censo y el de más difícil acceso y el INE donde no tenemos enlace desde el 2017. De momento, los intentos por convencer a algunos afiliados de ese Organismo para formar parte de nuestra Organización han sido en vano.

No obstante, lo anterior, estamos cosechando buenos resultados en la captación de otros que si se han comprometido con el Sindicato en Centros donde anteriormente no teníamos personal ``de enlace`` como puede ser la Delegación del Gobierno y, por lo demás, en la CHJ hemos conseguido un relevo para hacerse cargo de la Sección Sindical. También en Defensa nos estamos renovando con personas de menos de 40 años y, con todo, tenemos la esperanza de que estas nuevas incorporaciones se afiancen.

En la actualidad, el equipo de Convenio Único resultante de las pasadas elecciones dispone de 320 horas para la acción sindical en la provincia de Valencia. En teoría disponemos de recursos más que suficientes, si no fuera porque carecemos de delegados en ámbitos muy relevantes como son la Confederación Hidrográfica del Júcar (que a la hora de redactar este informe estamos en proceso de renovación), el INE, el CSIC o la Demarcación de Carreteras. Concentramos los delegados y los votos prioritariamente en el Ministerio de Defensa, también tenemos éxito entre el colectivo de las trabajadoras sociales de IIPP, Cultura, SEPE y Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno pero es evidente que las bajas vegetativas por jubilación nos hacen un roto en Defensa donde tenemos nuestro tradicional granero de votos y afiliados. Sin embargo, debido a esta circunstancia, vamos perdiendo fuelle y el tirón aquí ya no garantiza, per sé, que podamos aspirar a ganar las elecciones: en 2019 nos separó un voto del CSIF, ¿en 2023 fueron 26!., y, en el ámbito específico de Defensa, aunque volvimos a ganar con mayoría absoluta, perdimos 26 votos. Lo significativo es que CSIF en este ámbito ganó 16 votos con respecto a 2019. Mientras que CCOO prácticamente desaparece, por lo que entendemos que se produjo un trasvase de votos desde CCOO a CSIF mayoritariamente.

También es significativo la reducción del censo en el SEPE en 2027 en 59,46% efectivos que junto con DEFENSA con una reducción del 46,67% conforman el grueso de los votos de UGT y, por consiguiente, la base de nuestro actual éxito electoral y de nuestro más que previsible fracaso en las próximas elecciones de no conseguir el objetivo de visibilizarnos suficientemente para entonces en otros ámbitos.

En resumen, de las 9 Mesas Electorales Parciales en la provincia de Valencia, ganamos en 3 y tuvimos un éxito relativo dispar en el resto, pero en términos absolutos ganamos un delegado en relación al 2019 por lo que estamos razonablemente satisfechos.

En atención a lo anteriormente expuesto, con base en el último censo electoral del 12 de abril de 2023 se ha llevado a cabo un breve análisis sobre la evolución del personal laboral en la Administración General del Estado (AGE) en la provincia de Valencia durante los últimos años, centrándonos especialmente en la proyección futura. Como queda dicho anteriormente, se observa una tendencia clara hacia un declive generalizado, más preocupante donde más votos obtenemos, siendo que la previsible pérdida de efectivos en 2027 supondría algo más del 15%. No obstante, lo anterior seguiríamos con una representación en el Comité de Empresa de 23 delegados, sin duda debido al censo laboral sin variaciones de número en el CSIC donde, por el contrario, la participación en elecciones no alcanza el 8% del censo.

En definitiva, somos conscientes de que puede haber variaciones en estos resultados debido a la prolongación de jubilaciones, jubilaciones parciales, así como la movilidad Interministerial mediante el CAP o cualquier personal del

ANEXO II con posibilidad de funcionarizarse. Aun así, consideramos que esta información proporciona una sólida base para trabajar, dado que la ratio de error estimado podría ser apenas inapreciable.

La Coordinación del ámbito de la Seguridad Social.

La Seguridad Social tiene una amplia red de oficinas de atención al público repartidas por todo el territorio de Alicante, Castellón y Valencia.

El objetivo durante este mandato ha consistido en realizar visitas por los centros de trabajo al menos una vez al trimestre para conseguir el mayor grado de cobertura posible, objetivo este logrado en su mayor parte en la provincia de Valencia. Por lo demás, actualmente contamos con delegados en cada una de las provincias que sirven de enlace con el Coordinador Federal del ámbito.

Tenemos también consolidado un sistema de comunicación con los afiliados y trabajadores en general a través de la intranet corporativa del Ministerio donde publicamos correos informativos diarios sobre las actuaciones sindicales realizadas así como del Comité de Seguridad y Salud en todos los temas propuestos que son de interés y de las Comisiones Provinciales de Formación, así como información general de la AGE y de la Mesa Delegada de la Seguridad Social.

En el momento actual contamos con más recursos y estamos inmersos en aplicar una política de cambios al finalizar el actual mandato.

La Coordinación del ámbito de MGNAGEF.

En cuanto al resto de los organismos con personal afectado por la negociación colectiva dimanante de la Mesa General de Negociación del Personal Funcionario (MGNAGEF), cobra especial relevancia el SEPE con una red de 29 oficinas repartidas en la provincia de Valencia y la Administración General del Estado en el Territorio de la que forman parte las Delegaciones y Subdelegaciones del Gobierno con sus diversas Áreas Funcionales.

Es, precisamente, en el ámbito de las Subdelegaciones del Gobierno y en las Oficinas de Extranjería donde estamos llevando a cabo concentraciones conjuntas para reclamar mejores condiciones laborales y salariales. También tenemos conflictos en los PCF's (Puestos de Control Fronterizo).

Por lo demás, como no puede ser de otra forma, nuestra acción sindical depende de las mesas de negociación estatales. En este sentido para toda la AGE, a excepción del ámbito concreto de la A.E.A.T., uno de los canales de distribución de información normalizados es la Revista Sindical AGE trimestral y que constituye una herramienta fundamental de nuestra acción sindical.

La Coordinación en el ámbito de la A.E.A.T.

El Sindicato de la A.E.A.T. en País Valencià es responsabilidad de Javier García Ferrer.

La actividad sindical durante el periodo de referencia, ha estado condicionado por dos años de conflicto laboral que llegó a su fin tras el Acuerdo de noviembre de 2024 entre UGT y SIAT que representan más del 60% de la plantilla y que contó con la adhesión del resto de organizaciones sindicales y la Dirección de la AEAT.

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

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

Es en Alicante donde UGT tiene más presencia en el ámbito de la AEAT en el seno de la Junta de Personal con cuatro delegados. Mensualmente se visitan todos los centros de trabajo de la Agencia en la Provincia desarrollando una intensa labor de asesoramiento, consulta y difusión de información a los trabajadores en general y a los afiliados y afiliadas al sindicato en particular pero, no obstante, se está trabajando con ahínco para mejorar resultados con respecto a las celebradas en el año 2023 y poder restar protagonismo especialmente a los sindicatos corporativos GESTHA y UCESHA con clara mayoría actual en esta Junta.

A nivel de afiliaciones estamos creciendo, a pesar de las dificultades existentes frente a otros sindicatos corporativos (GESTHA Y UCESHA) y de única representación en la Agencia Tributaria (SIAT), que con argumentos comerciales y de prestaciones de servicios (servicios jurídicos gratuitos, 100% de retribuciones por baja a través de pólizas colectivas de seguros) con una cuota de afiliación inferiores a las de la UGT atraen a los empleados y empleadas públicas; nosotros debemos ofrecer trabajo, interés por los problemas de los compañeros/as, atención personalizada y una negociación colectiva en búsqueda del interés general y no de una parte del colectivo de trabajadores/as.

En cuanto a la negociación colectiva la participación de delegados y delegadas del País Valencià en las mesas de negociación es muy amplia, gracias a la consecución de un segundo puesto por número de representantes sindicales obtenidos en las elecciones sindicales del año 2023, tenemos una participación activa en las siguientes mesas de negociación: Mesa seguimiento Acuerdo de Carrera Profesional, Mesa Campaña de Renta, Paneles Movilidad, Concursos, Mesa de

Acción Social, etc.... Marcos de negociación de gran interés para los compañeros/as del ámbito de la Agencia Tributaria.

Los grandes acuerdos adoptados en este período de tiempo han hecho de la Agencia Tributaria un referente en el contexto de las Administraciones Públicas en España, es de destacar el gran trabajo de los compañeros en los servicios centrales frente a una Dirección General de la AEAT totalmente opuesta a los intereses de los trabajadores y trabajadoras públicos, que ha conlleva a una serie de concentraciones en las puertas de las Delegaciones provinciales y con un encierro de los representantes sindicales en la sede central de la Agencia Tributaria en Madrid, durante tres semanas de mayo del 2024.

A pesar de todo ello, se han conseguido algunas mejoras económicas, avances en materia de movilidad (paneles), consolidación de la Campaña de Renta, mejora de la promoción interna, permisos, ofertas de empleo público extraordinarias, conciliación, recuperación del 100% de retribuciones en caso de incapacidad temporal, etc...

Aunque estos logros afectan a todos los empleados y empleadas públicas de la AEAT, especialmente el personal laboral se puede considerar como menos beneficiado, puesto que es un colectivo en clara recesión, los objetivos de la UGT son: revertir las externalizaciones, el desarrollo de la carrera profesional, asegurar oferta de empleo continua y estabilización del empleo del personal de campaña de renta; y, es de destacar la firma del Convenio Colectivo de la AEAT firmado en diciembre de 2024.

Por todo lo expuesto, y con la dificultad que conlleva una negociación colectiva en la Agencia Tributaria tan centralizada, el Sindicato UGT AEAT PV trabaja para que las condiciones laborales de los empleados y empleadas públicas sean referentes en los otros organismos públicos de la Administración Pública Estatal tanto en el País Valencià como en el resto del estado español.

La Coordinación en el ámbito AENA.

El Sindicato de AENA en País Valencià es responsabilidad de Ana Ruiz y ha centrado buena parte de su actividad durante este periodo de referencia en las movilizaciones tendentes a conseguir mejores condiciones laborales del colectivo mediante la realización de paros y huelgas en la Semana Santa de 2024 y que finalmente han concluido con la firma, el pasado 23 de enero de 2025, del Acuerdo del II Convenio Colectivo del Grupo AENA que establece, entre otros, una subida de la masa salarial sin precedentes muy lejos del inasumible “deslizamiento cero” del punto de partida de la negociación.

Los objetivos fundamentales alcanzados en este nuevo Convenio Colectivo son:

- años de vigencia desde su publicación, ultraactividad expresa, y para todo el grupo de empresas y sus filiales
- Nueva paga de productividad

- Homogeneización del SGD (Sistema de Gestión del Desempeño)
- Jornada de 35 horas
- Cuatro niveles profesionales y salarios de ocupación adaptados a los recientes requerimientos normativos con los máximos autorizables para el sector público estatal



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