



## RESOLUCIÓN

### **5º COMITÉ REGIONAL ORDINARIO FEDERACIÓN DE EMPLEADAS Y EMPLEADOS DE LOS SERVICIOS PÚBLICOS DE LA UNION GENERAL DE TRABAJADORES DE MADRID**

---

**MADRID, 3 DE DICIEMBRE DE 2018**



En Madrid a 3 de diciembre de 2018, se ha celebrado la reunión ordinaria del Comité Regional Ordinario de la FeSP-UGT de Madrid que, tras haber analizado y debatido el orden del día previsto, ha aprobado por unanimidad la siguiente:

## **RESOLUCIÓN**

Este año se está celebrando el 130 aniversario de la UGT por lo que este Comité reitera su compromiso en la defensa de los intereses de los trabajadores y trabajadoras. La Constitución reconoce nuestro papel como interlocutor social, nuestra legitimidad procede de las elecciones sindicales que periódicamente celebramos en las empresas. La UGT es una organización progresista, comprometida, reivindicativa, democrática e independiente con presencia en todos los sectores y en todo el territorio español.

Defendemos los intereses del conjunto de los trabajadores y trabajadoras en cualquiera de sus condiciones, trabajen o no, sean fijos o temporales.

### **1.- Análisis de la Situación Actual**

Desde la FeSP UGT de Madrid nos planteamos como uno de los objetivos prioritarios de nuestra acción sindical, recuperar los derechos que con la excusa de la crisis nos fueron arrebatados, tanto a los trabajadores y trabajadoras del ámbito privado como del público, así como avanzar en la mejora de las condiciones laborales de los trabajadores y trabajadoras que desarrollan su actividad en los diferentes ámbitos sectoriales competencia sindical de esta Federación.

Los servicios públicos fuimos marcados como los primeros sectores laborales para recortar gastos, para rebajar o anular derechos. Las empleadas y empleados públicos hemos sufrido doblemente durante esta época, como plantilla y como parte de la ciudadanía.

La primera consecuencia de estos recortes, que todavía perduran, fue intentar rebajar la calidad de los servicios públicos, si estos han podido mantener cierta calidad, fue gracias a la profesionalidad de las plantillas, no a las medidas desarrolladas por los gestores. Unas medidas paliativas que lejos de parar la sangría provocaron un hábitat natural para un deterioro de los servicios públicos.

Así, cuando la economía cayó nos aplicaron el primer recorte salarial del 5%, y durante estos años hemos ido perdiendo no solo poder adquisitivo, también derechos. Venimos de un largo periodo donde los ámbitos de negociación no se respetaban o de hacerlo, las propuestas tanto de las administraciones públicas como del lado empresarial se centraban siempre en el incumplimiento de lo pactado o en retroceso en lo ya acordado.

Sin embargo todas estas actuaciones que fueron emprendidas bajo la excusa de la crisis, de un tiempo a esta parte, con la ayuda tanto de una cierta recuperación económica como por la necesidad política de pactar, están transformado el escenario político y social, permitiendo recuperar el diálogo social, aunque todavía no con la intensidad y profundidad que reclamamos, y que precisan los trabajadores y trabajadoras.

La realidad social y laboral todavía viene determinada por los recortes aprobados en años anteriores, que no dieron tregua alguna ni a los trabajadores y trabajadoras ni a la mayoría de la ciudadanía. Y cuyas consecuencias aún no han sido contrarrestadas plenamente, en todos los sectores.

Iniciamos hace algo más de un año, una etapa de recuperación de derechos, estamos acordando y abordamos el retorno real a las Mesas de Negociación con la pretensión de

recuperar empleo, condiciones laborales, mejorar salarios, etc.,...en definitiva recuperar el papel de la negociación colectiva.

Estamos consensuando en los correspondientes ámbitos de negociación, pactos laborales tanto a nivel estatal, regional, local como sectorial. Estos acuerdos, aun siendo positivos, a juicio de este Comité deben ser el inicio de un verdadero cambio de rumbo en las actuaciones promovidas por las diferentes administraciones y patronales.

De entre ellos, **este Comité Regional quiere destacar el II Acuerdo para la Mejora del Empleo Público y de Condiciones de Trabajo**, pacto que al igual que ocurrió con el anterior se negoció a nivel estatal. Y cuyo desarrollo concreto afecta a todas las administraciones públicas y se tiene que concretar en sus respectivas Mesas de Negociación.

Nuestra posición siempre ha sido reclamar al Gobierno Regional y a las diferentes Corporaciones Municipales el pleno desarrollo del Acuerdo para la mejora del Empleo Público firmado en el Estado por nuestra Federación Estatal.

Este Acuerdo restituye derechos y salarios a las empleadas y empleados públicos. Pretende junto con el Acuerdo anterior, la concreción y afloramiento en las diferentes ofertas de empleo público de las plazas que cumplen los requisitos de estabilización y así **reducir la alta temporalidad existente en las Administraciones Públicas, situando al final de este proceso una tasa de temporalidad del 8%. También permite** la creación de empleo y no solo corregir la excesiva precariedad aún existente, y así lograr **la recuperación de los puestos de trabajo perdidos en las diferentes Administraciones Públicas Madrileñas.**

**Gracias a este Acuerdo**, y a su desarrollo posterior en las correspondientes Mesas de Negociación hemos logrado en la Mesa General de la Comunidad de Madrid restituir el complemento económico del 100% en caso de IT, el inicio de la negociación del I Plan de Igualdad, la distribución del fondo de 0,2% de la masa salarial para que a todas y a todos los empleados públicos, pertenecientes a este ámbito, se les garantice a partir de este año, **el pago íntegro de la paga adicional** del complemento específico en el caso del personal funcionario y estatutario y del complemento equivalente en el caso del personal laboral. Permite este acuerdo, a través de la negociación colectiva la acumulación de un 5% de la jornada anual -con carácter recuperable- para tareas de conciliación destinada al cuidado de familiares, incluye medidas específicas para negociar el empleo en la Administración Local, en definitiva es un Acuerdo que restituye derechos y genera empleo público.

Pero aún quedan medidas como la recuperación de la jornada de 35 horas, que pese a estar contemplada en este Acuerdo, está condicionada al cumplimiento de las reglas de gasto, que en caso de la Administración Pública Regional al no cumplirse todos los objetivos de déficit, de momento este año ha sido imposible su aplicación. En cualquier caso estamos acordando, vía convenio o calendario laboral, matizar y flexibilizar la jornada laboral actual de 37,50 horas hasta la implantación de la jornada de 35 horas, jornada de 35 horas, que en el Ayuntamiento de Madrid y en otras Corporaciones Municipales Madrileñas, ya es una realidad.

## **2.- Negociación Colectiva. Recuperación de Derechos. Cumplimos pero no nos conformamos.**

- Jornadas Confederales de Acción Sindical y Negociación Colectiva.

El Comité es informado de las **Jornadas Confederales de Acción Sindical y Negociación colectiva para 2019**, que se celebraron el 7 y 8 de noviembre. Entre las conclusiones destacadas, que se aprobaron en el Comité Confederal, queda recogida la importancia de

compartir y conocer cómo está la negociación en los diferentes sectores y para ello van a crear una futura herramienta en la WEB para conocer la situación de la negociación de cada Federación.

También en estas jornadas se defendió la subida salarial; que ningún salario esté por debajo de los 1000 €, que había que establecer medidas económicas para evitar la pérdida de poder adquisitivo, como la recuperación de la cláusula de garantía salarial así como la recuperación del convenio sectorial sobre el de empresa.

Se señaló en estas jornadas sindicales que la comisión multiservicios, formada por las 3 federaciones estatales, va a trabajar sobre los centros especiales de empleo por problemas de no aplicación de la legislación. Se afirmó también, que los Planes de Igualdad hay que trasladarlos a la negociación colectiva y se incidió en la necesidad de mayor implicación por parte de los hombres, en esta materia.

- **Negociación Colectiva.**

En cuanto al escenario por el que transita la negociación colectiva de la FeSP UGT Madrid, aún viene determinado por las consecuencias de los recortes. Revertir estos recortes, recuperar los derechos anteriores y mejorar las condiciones laborales es el reto con el que tenemos que enfrentarnos en todos y cada uno de los ámbitos de negociación. Este objetivo está centrando básicamente los diferentes procesos de negociación, tanto los ya acordados, como los todavía pendientes.

Siempre hemos sido conscientes que en este retorno a la negociación colectiva, el escenario de negociación había sido modificado con la aparición e implantación de normativas laborales de carácter básico (EBEP, ET,..), y otra serie de RD, Leyes e instrucciones que han delimitado y encasillado la negociación colectiva. Normativa que en muchos casos, siempre bajo nuestro punto de vista, han desequilibrado las relaciones laborales en las Administraciones Públicas, también con las empresas privadas.

A pesar de enfrentarnos con esta tozuda realidad, hemos alcanzado acuerdos que permiten la recuperación de derechos y la creación de empleo, que contienen actuaciones y medidas de conciliación, que contemplan medidas punteras de protección de las mujeres víctimas de la violencia machista, que pretenden modernizar los sistemas de contratación, que reconocen (y algunos ya desarrollan), la carrera profesional, que implantan planes de igualdad, que profundizan en la salud laboral, en formación, en promoción, que recuperan parte de los salarios perdidos,....**pero aunque cumplimos, no nos conformamos.**

Y decimos no nos conformamos, porque todavía faltan derechos por recuperar para todos y todas, porque ahora toca desarrollar los acuerdos alcanzados y lograr nuevos acuerdos, porque tenemos que seguir con la presión y la reivindicación todos los días, porque estamos empeñados en ampliar los logros sindicales específicos de cada ámbito, a la totalidad de sectores, **porque tenemos 130 años de historia, continuaremos defendiendo los derechos como el primer día.**

## **2.1. Negociación Colectiva Sectorial**

**En la Administración General del Estado**, actualmente se está negociando un nuevo convenio para cerca de 46.000 trabajadores y trabajadoras de este ámbito, los objetivos que nos marcamos en este acuerdo pasan necesariamente por establecer unas condiciones laborales homogéneas para todos los colectivos, es decir que sea un verdadero Convenio ÚNICO, que facilite la movilidad interdepartamental e interterritorial, que establezca la homologación retributiva con el personal funcionario, que establezca un nuevo sistema de clasificación profesional adaptado al EBEP y a las actuales titulaciones del sistema educativo, que contenga

unos salarios dignos y recupere la pérdida de poder adquisitivo (especialmente la rebaja del 5% de 2010), que posibilite la jubilación parcial anticipada,...en definitiva que el IV Convenio contenga medidas que establezcan unas condiciones homogéneas, una clasificación profesional adaptada a la nueva realidad y digno en cuanto a las retribuciones salariales.

Con respecto a otros ámbitos sindicales de la AGE, es conveniente destacar los conflictos laborales que rodean tanto a la **Administración de Justicia como a la situación del personal de Prisiones.**

- **Justicia**

Durante el mes de noviembre se tramitó en el Senado la proposición de ley de reforma de la Ley Orgánica del Poder Judicial (LOPJ) aprobada ya en el Congreso de los Diputados que contiene un grave ataque a todo el personal de la Administración de Justicia.

En la práctica, la Administración podrá determinar a su antojo cuál será, dentro del municipio, el puesto de trabajo de cada funcionario o funcionaria en cada momento, y a la vez reducirá drásticamente el nombramiento de personal interino, lo que deja puestos sin cubrir, sobrecarga de trabajo al resto de personal, y genera incertidumbre en la percepción de retribuciones complementarias y en la asignación de funciones y tareas.

Para frenar esta agresión sin precedentes, CCOO, CSIF, STAJ y UGT convocamos movilizaciones de todo el personal de Justicia como apoyo a la presión que los sindicatos estábamos ejerciendo ante el Ministerio de Justicia y ante los partidos políticos que han suscrito esta reforma para que detengan este ataque a las condiciones de trabajo y al servicio público de la Administración de Justicia.

Los sindicatos convocamos concentraciones todos los días laborables de 10 a 10,30 horas desde el 6 hasta el 16 de noviembre a las puertas de todos los centros de trabajo de la Administración de Justicia española, que desembocó en la convocatoria de un día de huelga general en la Administración de Justicia el 16 de noviembre, coincidiendo con una gran manifestación en Madrid, con personal de Justicia de todo el Estado.

Más de un 80% de la plantilla de la Administración de Justicia secundó la huelga convocada contra la reforma de la ley orgánica del poder judicial. Alrededor de 5000 trabajadores y trabajadoras han marchado en Madrid desde el Ministerio de Justicia hasta el Senado para manifestar su rechazo a una reforma lesiva para las condiciones y derechos laborales de los 40.000 funcionarios de dicha administración.

- **Instituciones Penitenciarias**

Ante una situación de total y absoluto abandono y falta de respeto que hemos sufrido en los últimos seis años por los dirigentes del Ministerio del Interior y de la Secretaría General de IIPP, que han negado sistemáticamente cualquier posibilidad de diálogo y negociación, llegando al punto de que a lo largo de esos años, en los que ha estado el secretario general de IIPP, no ha existido ningún tipo de negociación real y efectiva, lo que ha provocado un **conflicto laboral en Instituciones Penitenciarias.**

Esa situación es la que ha llevado a todo el colectivo a protagonizar decenas y decenas de actos de protesta a lo largo y ancho de nuestro país durante ese periodo convocados por UGT, CCOO, CSIF y ACAIP, combinados, evidentemente con la **solicitud permanente de NEGOCIACIÓN:** encierros, encadenamientos, concentraciones, manifestaciones, donaciones de sangre y un sinfín de actuaciones tendentes a alcanzar este fin.

Durante ese periodo, hemos mantenido numerosas reuniones con los Grupos Parlamentarios, tanto a nivel de la Comisión de Interior, como con Diputados y Senadores en sus respectivos ámbitos territoriales.

De estas reuniones se recogió el pleno apoyo a las reivindicaciones del colectivo (por parte del Grupo Parlamentario Socialista y de Unidos Podemos), que se plasmaron de forma evidente en diferentes actuaciones parlamentarias, como una moción en el Senado y una enmienda a los presupuestos del 2018 en el que se solicitaba el incremento retributivo de nuestro colectivo. Y el compromiso del grupo de ciudadanos que en el 2019 se acometería nuestra subida.

La llegada de un nuevo Gobierno y de nuevos responsables en el Ministerio del Interior y la Secretaria General de Instituciones Penitenciarias generó una esperanza en nuestro colectivo de poder solucionar la problemática que estábamos sufriendo. Pero pese a las manifestaciones positivas para solucionar este conflicto, de momento continuamos solicitando la reapertura del Grupo de Trabajo de negociación, que verdaderamente se negocie y, en su caso, podamos llegar a un Acuerdo.

**Sector de Enseñanza**, el 4 de diciembre se celebran las elecciones sindicales del personal docente de la Enseñanza Pública no universitaria y del PAS y PDI laboral y funcionario de las Universidades públicas madrileñas. La actividad central del Sector se ha caracterizado por la preparación de este proceso electoral. Desde Enseñanza se trabaja diariamente por la mejora del sistema educativo y de la mejora de las condiciones laborales de todos y todas las trabajadoras de la enseñanza. La FeSP de Madrid defiende una educación de calidad, entendida como un servicio público basado en los principios de igualdad, solidaridad, libertad y laicidad. Esta defensa es una constante de nuestra trayectoria sindical.

Estos años han sido complicados para los profesionales de los servicios públicos, y la educación no ha sido una excepción. Nos hemos tenido que movilizar para denunciar la precariedad laboral a la que nos han conducido las actuaciones políticas y para exigir la reversión de los recortes educativos, la derogación de la LOMCE y el desarrollo de una nueva ley educativa. El Acuerdo Sectorial de Enseñanza Pública no Universitaria Madrileña, junto al Acuerdo Estatal para la Mejora del Empleo Público y de las Condiciones de Trabajo, representan solo el comienzo de la restitución de los derechos, la recuperación salarial y del empleo perdido en Enseñanza. El programa electoral con el que nos presentamos en estas elecciones recoge un sinnúmero de reivindicaciones para mejorar el sistema educativo y las condiciones laborales de sus profesionales.

En cuanto a la **Enseñanza Privada** también hay abiertos un gran número de procesos electorales puesto que comienza un periodo de mucha concentración de elecciones sindicales, sobre todo en la enseñanza concertada.

Recientemente en este ámbito, se ha negociado el acuerdo de liberados sindicales con la Comunidad de Madrid, y aunque se está pendiente de la firma, UGT ha conseguido mantener sus recursos, incluso aumentarlos para los próximos cuatro años, vigencia de dicho acuerdo.

En la negociación colectiva, destacar que se ha firmado el VIII Convenio Nacional de Colegios Mayores Universitarios. Con su firma y siguiendo los criterios del AENC que UGT suscribió, los trabajadores y trabajadoras verán incrementado su salario en un 2%, modificándose además la clasificación profesional, el funcionamiento de la Comisión Paritaria, la concesión del descanso semanal en 48 horas consecutivas (sábado y domingo) la inclusión del RD 1148/2011 de julio para enfermedades graves de hijos e hijas o la acumulación explícita del SMI de los años anteriores.

Se están negociando también los Convenios de Educación Infantil y el de Atención a Personas con Discapacidad y Enfermedad Mental. Ambos se encuentran en periodo de ultra actividad, pero mientras con el primero ha habido muy poco avance, con el segundo ya existe la firma de un preacuerdo con CCOO y la patronal mayoritaria para la consecución del próximo convenio. El preacuerdo recoge una subida salarial significativa, una reducción de la jornada anual y una mejora en los permisos retribuidos y en la primera baja por incapacidad temporal.

**En Sanidad**, hemos alcanzado importantes acuerdos: el reconocimiento de la carrera profesional para el personal estatutario sanitario y no sanitario, la recuperación gradual de las plazas que la sanidad había perdido, la convocatoria de casi el 80% de las plazas que se ajustan al proceso de estabilización desarrollado en virtud del Acuerdo Estatal, la negociación de la OPE de sanidad con la inclusión de determinadas categorías como celadores, administrativos y otras categorías no sanitarias, la estatutarización voluntaria de la totalidad de las categorías del SERMAS,...sin olvidar la negociación común con el Sector Autonómico, del nuevo Convenio Colectivo y del Acuerdo Sectorial.

Con respecto a la **Atención Primaria (AP)**, la Consejería de Sanidad ha presentado a los sindicatos presentes en la Mesa Sectorial una *“Propuesta de Modificación Organizativa en Atención Primaria”*, que como principal medida contempla que se deje de citar a partir de las 18:30 y las 19:00 horas. El posicionamiento de la FeSP UGT-Madrid en esta materia es la siguiente; la mejora de la AP debe ser integral, tanto pediátrica como de adultos y mayores, sin olvidar la vertiente preventiva y de promoción de la salud. Dentro de cualquier reestructuración organizativa, esta debe realizarse con criterios de mejora en las condiciones laborales y de conciliación de los profesionales, tampoco se puede cercenar el derecho de los ciudadanos y ciudadanas a una atención integrada y de calidad, más si cabe cuando se trata de un servicio público y muy especialmente cuando estamos hablando de Sanidad Pública. No puede tomarse una medida de “mejora”, y que su aplicación dependa exclusivamente de la infraestructura del lugar donde se realiza la actividad, de esta manera los dispositivos más saturados se pueden ver doblemente perjudicados. La mejora de la AP se tiene que amparar en una propuesta de planificación de recursos humanos y presupuestarios, el problema de la AP no es el horario, que se puede mejorar, se tienen que hacer mejoras en las condiciones laborales, más profesionales, y rebajar la presión asistencial que es causa constante de conflictos en los ya de por sí saturados, Centros de AP. En resumen la propuesta, puede traer consecuencias terribles para la sanidad pública madrileña: pérdida de confianza del usuario y disminución de plantillas.

**En el ámbito local** en estos momentos, y a menos de un año de las próximas elecciones municipales, la problemática y el estado de la negociación en los Ayuntamientos es muy diversa, algo habitual dada la variedad de situaciones que se viven en los casi doscientos ayuntamientos de la Región. No obstante sí que podemos destacar dos puntos que, formando parte esencial de la Negociación Colectiva, están siendo abordados por una gran cantidad de municipios: la consolidación del empleo y la elaboración de las Relaciones de Puestos de Trabajo. Ambos temas, junto con la negociación de los Convenios en diversos ayuntamientos, están protagonizando la Negociación Colectiva y la acción sindical en el Sector de la Administración Local.

Fruto de esta negociación, hemos acordado en el Ayuntamiento de Madrid un nuevo Acuerdo - Convenio Colectivo que aborda las condiciones laborales comunes entre el personal laboral y funcional del Consistorio Madrileño y de los Organismos Autónomos dependientes del mismo para el periodo 2019-2022. Este acuerdo, restituye derechos que habíamos perdido e incluye sustanciales mejoras en sus condiciones laborales. Se recupera la jornada de 35 horas, abre la posibilidad a la carrera profesional de toda la plantilla, la catalogación de puestos, se recuperan y se avanza en nuevos permisos y licencias, se incluyen nuevas ayudas de acción social,... además de desarrollar lo acordado. Todavía tenemos que abordar determinadas cuestiones pendientes: funcionarización, consolidación y estabilización de empleo, OPEs,...en

definitiva un buen acuerdo que ahora toca desarrollarlo, para alcanzar el objetivo que nos fijamos en esta negociación para la recuperación de derechos, mejora de las condiciones laborales y creación de empleo.

**En el ámbito del Sector de Administración Autonómica tras la firma del nuevo Convenio Colectivo y del Acuerdo Sectorial de Funcionarios** de la Comunidad de Madrid, estamos inmersos en el desarrollo de lo allí acordado: nuevo sistema de clasificación profesional, bases de selección, de concurso de traslados, desarrollo profesional,...

Estos acuerdos laborales contemplan medidas que garantizan: la estabilidad y creación de empleo, la promoción interna, la implantación de la carrera, la promoción y el desarrollo profesional, incrementos salariales, actualización de los complementos salariales, negociación de la jornada laboral, un Plan de Igualdad, movilidad, establecimiento de un proceso de funcionarización voluntario, medidas para la conciliación, etc.,... No ha sido fácil este acuerdo, pero para recuperar derechos y asegurar nuevos estamos trabajando, todos y todas las representantes de UGT en las Mesas de seguimiento de los acuerdos. Pero junto con lo anterior, **hay dos logros que solo UGT señaló como imprescindible para su firma:** la jubilación parcial y la carrera profesional.

**En cuanto a la Jubilación parcial:** partíamos de una negativa rotunda a esta posibilidad por parte de la Administración y en este momento, **y gracias a la insistencia y al trabajo de UGT** estamos en el momento en el que nos confirman que habiendo hecho un esfuerzo económico va a poder ser aceptada nuestra petición, **por lo que podemos decir que hemos conseguido** la jubilación parcial al 50/50 durante la vigencia de los textos. Se logró también la carrera profesional tanto para el personal laboral como funcionario, en principio dotada con 8 millones de euros anuales que tendrá que ser desarrollada, pero que marca el camino para este incentivo profesional para cerca de 40.000 trabajadores y trabajadoras.

Con respecto a la **Jornada de 35 horas**, a pesar de los esfuerzos que desde UGT hemos realizado para su restitución, no pudo ser. La respuesta de la Administración es que no puede actualmente ponerse en marcha, al no cumplir las reglas de gasto para su aplicación que permitía el Acuerdo del Estado y mientras que la normativa básica lo permitiera y en ese momento negociaríamos la vuelta a esa jornada.

En esta Administración Regional, al igual que en la Local en mayo de 2019 tendrán lugar las elecciones autonómicas y municipales que junto con las sindicales modificará, esperemos que a mejor, la correlación de fuerzas en el desarrollo de lo ahora acordado y de lo pendiente por acordar. Sin duda, no es lo mismo negociar con más representación, ni con un interlocutor más cercano, ideológicamente hablando.

**Con respecto al Sector de Dependencia e Intervención Social**, destacamos la negociación del I Convenio Colectivo de Ocio educativo y Animación Sociocultural de Madrid.

Es el primer convenio regional para este ámbito, en el que además contamos con representación del 90% en la Mesa Negociadora. Gracias a este acuerdo hemos logrado una subida de las tablas salariales del 1% desde octubre del 2017, con un incremento salarial medio entre el 3% y el 19,18% para octubre de 2018, y una cláusula de revisión automática para el 2019. También hemos logrado fijar en el Convenio un salario mínimo de 1000 euros.

En cuanto al Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio en la Comunidad de Madrid (2018/2020), hemos logrado una subida salarial global de un 6,8% al acabar el convenio, garantizando que al terminar el año 2020 las trabajadoras de este Sector cobrarán por encima de los 1000 euros mensuales. Se ha bajado la flexibilidad en la jornada de un 7% a un 5%, se han incrementado los permisos retribuidos en su cantidad y se han incluido algunos anteriormente inexistentes.



En él se incluye una regulación para víctimas de violencia de género con condiciones preferentes para dichas víctimas y permisos para realizar los cuidados a menores, dependientes o con enfermedades raras, dado que es un sector feminizado casi en su totalidad.

**En el ámbito del Sector de Servicios a la Comunidad**, se está centrando su actividad en el proceso constante de elecciones sindicales, procesos abiertos constantemente, donde se han renovado nuestros representantes y se vuelve a obtener unos buenos resultados, gracias a ellos continuamos con la mayoría sindical que tenemos en este Sector.

En cuanto a la negociación colectiva reciente, destacamos el reciente acuerdo de Recogida de Basuras de Madrid, ratificado en Asamblea por los trabajadores y trabajadoras el pasado 18 de noviembre, este acuerdo supuso la desconvocatoria de la huelga prevista el 19. Gracias a la mayoría que UGT tiene en la Mesa de Negociación hemos podido llegar a un acuerdo que garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo, con una subida salarial media del 2% para el 2018 y de un 2,5% para el 2019. Contempla este acuerdo también, el ascenso de 60 trabajadores y trabajadoras a la categoría de conductor, la promoción de los especialistas de taller a oficiales de 3ª, del personal de administración, creación de empleo.....los y las representantes de UGT en la negociación han sabido satisfacer las aspiraciones de la mayoría de la plantilla, obligando a los demás sindicatos a cambiar sus posiciones y sumarse a nuestra propuesta de negociación.

**En el Sector Postal**, ante la falta de medidas concretas para Correos y para los trabajadores y trabajadoras se llevaron a cabo una serie de movilizaciones durante el mes de noviembre. En las concentraciones convocadas hemos vuelto a exigir la recuperación de salario, empleo y derechos.

Esta fase de movilizaciones, tras las concentraciones realizadas, y al no obtener respuesta ha supuesto la convocatoria de una primera jornada de huelga general el 30 de noviembre, a la que de no lograr un acuerdo con medidas concretas supondrá dos días más de huelga general el 21 y 26 de diciembre.

En esta reivindicación sindical reclamamos; un Plan de prestación del servicio postal universal que permita dar un servicio de calidad, que facilite un proyecto de futuro para este servicio público, la convocatoria de los 15.000 puestos de trabajo perdidos, un incremento salarial entre el 9 y el 14%, recuperar y avanzar en derechos,...

El 27 de noviembre Correos presentó una propuesta de mínimos a la Comisión Negociadora de IV Convenio Colectivo, recogiendo aspectos del Acuerdo de ámbito superior Administración-Sindicatos así como una propuesta inicial para un Acuerdo Plurianual sobre materia salarial y empleo. En la reunión UGT manifestó nuestra disposición a dialogar y a negociar, pero con seriedad que satisfaga a todas las partes y que resuelva el conflicto laboral existente, pero discrepamos tanto del fondo como de las formas. Del fondo por lo incompleta de la propuesta de las formas, convocatorias con menos de 24 horas y sin que Correos aporte la documentación previa y todo ello a cuatro días de una huelga general. Esperamos que en las próximas reuniones Correos aporte un documento que refleje los incrementos salariales, de empleo y de mejora en las condiciones laborales que venimos exigiendo.

En definitiva, en la línea que viene desarrollando nuestra Federación Estatal, pretendemos contribuir desde Madrid a proporcionar al Servicio Postal de un Plan Estratégico que responda a las necesidades tanto de este servicio público como a las del personal de Correos, para lograr en este Sector incrementos salariales, empleo y derechos.

El Comité considera que tanto las respuestas sindicales como las diferentes movilizaciones que han sido convocadas, son la contestación y presión sindical necesarias ante un Gobierno y ante unas patronales que no pueden continuar con sus incumplimientos e imponiendo su recetario político conservador tanto en lo económico como en lo social, porque este Comité entiende que ya es tiempo para recuperar derechos y avanzar en otros.

### **3.- Igualdad y eliminación de la violencia de género**

A juicio de este Comité la igualdad entre hombres y mujeres además de ser un derecho fundamental y una cuestión de justicia, constituye una necesidad social y económica. La igualdad es imprescindible para que las empresas sean más competitivas y productivas; un modelo de competitividad basado en la calidad de los productos y los servicios no es posible sin igualdad real entre mujeres y hombres en los centros de trabajo.

En este sentido el Comité Regional exige el incremento presupuestario necesario tanto en recursos materiales como humanos, para garantizar que ninguna mujer más tenga que soportar la violencia machista, políticas de empleo que faciliten a las víctimas el acceso al empleo, formación en materia de género, tolerancia cero contra la violencia de género en las empresas y una mejora en los derechos laborales establecidos para las víctimas.

Las cifras de los asesinatos de mujeres a manos de sus parejas y exparejas hablan por sí solas, desde que existen estadísticas oficiales se han producido en España, cada año, casi 600.000 casos de violencia, sin hablar de los casos de violencia que no llegan a conocerse. Al menos 973 mujeres han sido asesinadas por este tipo de violencia, una cifra vergonzante, que señala a una sociedad que no puede permitirse ni una broma más ante este tipo de asesinatos y que tiene que poner todos los medios y recursos para acabar con esta lacra.

Este Comité vuelve a lanzar un grito contra cualquier tipo de violencia y discriminación, especialmente contra la violencia machista cuyas consecuencias más dramáticas son el asesinato de mujeres y menores víctimas de esta lacra.

#### **• 3ª Conferencia de la Mujer FeSP-UGT**

Los días 7 y 8 de noviembre tuvo lugar la 3ª Conferencia de la Mujer de FeSP UGT, en la misma se ha reflexionado para crear estrategias con el fin de elaborar respuestas que permitan garantizar unos servicios públicos de calidad y con unas condiciones de trabajo dignas. Se trataron temas como:

- El desafío de LOS CUIDADOS para el estado de bienestar
- Por una EUROPA justa con y para las mujeres. El desafío actual de los servicios públicos
- Acabar con la VIOLENCIA contra las mujeres: una responsabilidad social.
- Sindicalismo Feminista

Se puso encima de la mesa la precariedad del sector de Ayuda a domicilio en base al estudio realizado. Se señaló, que la crisis sirvió de excusa para dismantelar el estado de bienestar y las políticas de igualdad suponiendo un retroceso en los derechos de las mujeres.

Quedó clara la necesidad de coordinación entre el ámbito judicial y de servicios sociales para que las víctimas de violencia tengan una atención multidisciplinar, así como en el ámbito laboral. Es fundamental, que la negociación de los convenios incluya cláusulas de igualdad efectivas para conseguir acabar con la discriminación de género.

#### **4.- Impulso de la Formación y puesta en marcha del Servicio de Orientación Psicosocial.**

Gracias a los Acuerdos de ámbito estatal Gobierno-Sindicatos para la mejora del empleo público y de las condiciones laborales y su desarrollo correspondiente en nuestro ámbito regional, ha supuesto la necesidad de dar respuesta a las trabajadoras y trabajadores para la preparación de las diferentes Ofertas de Empleo Público.

Por ello, desde la Secretaría de Formación hemos redoblado los esfuerzos necesarios para dar cobertura, tanto a nuestros afiliados y afiliadas como a los que no lo son, a través de la oferta formativa necesaria para la preparación de las diferentes convocatorias.

Como ejemplo de la demanda y atención prestada para esta preparación de exámenes, se inició la misma con 1584 inscripciones, de los que 1341 eran afiliados y afiliadas y 243 que no lo eran.

Los retos a los que nos enfrentamos ante la multitud de convocatorias previstas y para dar una correcta y eficiente respuesta a las personas que están y que quieren preparar los exámenes con nosotros, son los siguientes: atender incidencias de las aulas, búsqueda de profesorado, alumnado, maquetación de documentos, preparación de exámenes tipo, envío de la documentación de todo el profesorado (según vayan pasando por los diferentes grupos donde exige una planificación), pedidos de libros, temarios,....

Cumpliendo el compromiso que desde la CER se adquirió en la Guía de Servicios, a partir del 1 de noviembre la FeSP UGT de Madrid cuenta con un servicio de Orientación Psicosocial dependiente de la Secretaría de Formación, Salud Laboral y Medio Ambiente. Se trata de un servicio gratuito que prestará su apoyo, orientación y asesoramiento a aquellos afiliados y afiliadas que estén expuestos a riesgos psicosociales en el trabajo y/o sean víctimas de siniestralidad laboral.

#### **5.- Presupuesto de la FeSP UGT Madrid y Previsiones Económicas para 2019.**

El Comité Regional, ha sido informado del presupuesto económico de la Federación y de las previsiones económicas. Un presupuesto que tiene como objetivos prioritarios las elecciones sindicales y la acción sindical, para procurar que nuestra imagen y propuestas lleguen y sean identificadas con claridad por los trabajadores y trabajadoras de las Administraciones y demás Servicios Públicos tanto los de gestión privada como directa y, al tiempo, incentivar para conseguir mejorar nuestra representatividad. Asimismo, ha aprobado las previsiones económicas de la FeSP de UGT-Madrid para 2019.

#### **6.- Afiliación y Elecciones Sindicales.**

En mayo de 2016, fecha de celebración del Congreso Constituyente, nos planteamos como objetivo alcanzar la cifra de 40.000 afiliados y afiliadas, un número que actualmente se sitúa en 40.068. Hemos logrado un incremento del 16,75% con respecto al número de afiliación que teníamos al inicio del mandato congresual.

Esta cifra confirma la tendencia de crecimiento en nuestra afiliación. Entre los factores, más significativos de este aumento, se encuentra el buen trabajo de los delegados y delegadas que con su labor diaria, logran que los trabajadores y trabajadoras de los Centros de trabajo depositen su confianza en la UGT.

En cuanto a la evolución de las y los representantes sobre el total de elegidos, en 2014 nos situábamos en el 31,84%, en noviembre de 2018 alcanza el 35,05%. Hemos recortado porcentaje de representación (valores absolutos), respecto a CCOO, pero el estrecho margen de representatividad con el que aún nos superan (2,04%), nos exige redoblar los esfuerzos para superar nuestros resultados electorales. Y así, defender con más fuerza los intereses de los trabajadores y trabajadoras y lograr la recuperación definitiva de sus derechos.

Por tanto, estamos obligados a lograr el mayor porcentaje de representación en los diferentes procesos electorales, para lo que es imprescindible que la totalidad de la organización continúe manteniendo una actividad constante de coordinación entre todas las estructuras de la organización.

De los resultados electorales dependerá que nuestras propuestas y reivindicaciones en defensa de los trabajadores y trabajadoras se escuchen con más fuerza, y se puedan conseguir.

Sin duda alguna, los recientes resultados electorales del Ayuntamiento de Móstoles o los de Limpieza Pública Viaria de Madrid Capital, donde las candidaturas de UGT han sido las más votadas, nos indican el camino a seguir.

Mañana 4 de diciembre se celebrarán las elecciones sindicales del personal docente no universitario y en Universidades, por lo que desde aquí les deseamos los mejores resultados a los candidatos y candidatas de UGT, quienes siempre han defendido no solo los derechos de las plantillas, sino también un modelo de educación pública que tiene sus raíces en los principios de igualdad, solidaridad, libertad y laicidad.

Las elecciones del personal docente es el primero de los grandes procesos electorales que se desarrollarán durante el 2019 (Sanidad, Local, AGE y Administración Autónoma). Sin olvidar que en la Federación son frecuentes los procesos electorales que se desarrollan de manera constante en los diferentes ámbitos de su responsabilidad, tanto de gestión indirecta como privada. Por consiguiente el Comité Regional considera que la máxima prioridad debe ser el buen desarrollo de todos y cada uno de los diferentes procesos electorales. Por lo tanto, el objetivo de la Acción Sindical de todos los sectores y estructuras de la FeSP UGT de Madrid deberá ir encaminada a mejorar nuestra representación en todos los ámbitos y en todas las mesas de negociación.

Madrid, 3 de diciembre de 2018