

¿QUÉ HA LOGRADO UGT DESDE 2015 A 2019?

1. Gracias al acuerdo firmado entre UGT y Administración Regional en este periodo se han **RECUPERADO** derechos sustraídos al personal empleado público durante la crisis:

- 100% de la prestación económica por Incapacidad Temporal (IT) desde enero 2019.
- Pagas extraordinarias y adicionales del mes de diciembre 2012.
- Pagas adicionales de las extras dejadas de percibir en diciembre 2013 y junio de 2014.
- Días adicionales de vacaciones por antigüedad.
- Permisos por asuntos particulares por antigüedad.
- Parte del plan de Acción Social: Pagos por estudios, etc.

Se ha **afianzado** la Promoción Interna por Reconversión (**PIR**) como proceso necesario y fundamental en la promoción personal de colectivos (Acuerdo sobre la Oferta de Empleo 2016, 2017 y 2018).

2. Gracias al “II Acuerdo para la mejora del Empleo Público y de condiciones de trabajo” firmado por UGT con la Administración General del Estado en 2018 se ha garantizado el:

INCREMENTO DE RETRIBUCIONES SALARIALES de 2018 a 2020:

EVOLUCION PIB	2018	2019	2020	TOTAL
FIJO (2018: 1,50%+0,25% ligado al PIB de 2017)	1,75%	2,25%	2,00%	6,12%
PIB igual a 2,1%	1,75%	2,30%	2,20%	6,38%
PIB igual a 2,2%	1,75%	2,35%	2,40%	6,64%
PIB igual a 2,3%	1,75%	2,40%	2,60%	6,90%
PIB igual a 2,4%	1,75%	2,45%	2,80%	7,16%
PIB igual o superior al (3,1%/2,5%/2,5%)	1,75%	2,50%	3,00%	7,42%
0,55% adicional por cumplimiento déficit en 2020	No aplica	No aplica	3,85%	8,79%

Y un porcentaje de la MASA SALARIAL BRUTA como FONDOS ADICIONALES: En 2018: 0,20%, 2019: 0,25%, 2020: 0,30%.

3. **PLAN DE ESTABILIZACIÓN DE EMPLEO:** ACUERDO RATIFICADO POR UGT CON LA CARM.

- Entre otras cuestiones 40/60 fases concurso/oposición y permanencia en las bolsas de trabajo del personal interino.
4. Ampliación del periodo de paternidad.
 5. Plan de Igualdad: Diagnóstico, desarrollo e implementación.
 6. Regulación del protocolo para la Adaptación y Reubicación del puesto de trabajo por motivos de salud.
 7. Cambio de criterio para el ofrecimiento de las plazas de nuevo ingreso con elección de municipio.
 8. Formación anual para el personal Funcionario e Interino.
 9. Nueva regulación sobre Licencias, Permisos y Vacaciones.
 10. Reducción horaria en periodos vacacionales.

PROGRAMA ELECTORAL

➤ **RETRIBUCIONES:**

- Homologación real con el SMS.
- Extensión del procedimiento específico de la adquisición de grado personal hasta el máximo por grupo.
- Reconocimiento del grado personal para el personal interino.
- Negociación de complementos: de información al público, de transporte con personas, etc.
- Igualdad retributiva por antigüedad. Equiparación de los trienios con el de mayor cuantía.
- Ajuste de las dietas al coste real.

➤ **RECUPERACIÓN DE DERECHOS:**

- Jornada Presencial de 35 horas.
- Plan de Acción Social: Plan de pensiones, Indemnización por jubilación, . . .
- Seguro de Responsabilidad Civil para el personal.

➤ **JORNADA, HORARIOS, PERMISOS Y LICENCIAS:**

- Inclusión en la Resolución correspondiente de la reducción de 5 horas semanales en la jornada laboral en periodos festivos y en verano, coincidente con la reducción escolar de Junio a Septiembre.
- Un mes adicional de vacaciones a partir de los 60 años, al personal que haya prestado 25 años de servicio ininterrumpido o 30 años acumulados en la Administración.
- ACUMULACIÓN hasta el 5% de la jornada anual para conciliar la vida laboral, personal y familiar.

➤ **NUEVA LEY DE CUERPOS Y ESCALAS:**

- Integración de los Cuerpos Técnicos en las nuevas Titulaciones, respetando los derechos adquiridos, desde la posición más ventajosa para el personal Empleado Público.
- Reorganización de los Grupos "A" de acuerdo con las nuevas titulaciones.
- Reclasificación de los Técnicos Auxiliares al grupo "C1".

➤ **CREACIÓN DEL GRUPO "B":**

- Nuevos titulados e Inclusión de los Cuerpos Técnicos Especialistas.

➤ **LA CARRERA PROFESIONAL EN ADMINISTRACIÓN Y SERVICIOS:**

- Por la negociación de un tramo más que elimine distancia y discriminaciones frente al resto de personal de la CARM
- Por una carrera digna y para todo el personal empleado público, incluido el personal interino.

➤ JUBILACIÓN:

- PARCIAL POR RELEVO: Introducción de un nuevo modelo de jubilación para el personal de Administración y Servicios como se reconoce en el Estatuto de los Trabajadores para el personal laboral.
- Jubilación anticipada para colectivos de alto riesgo sin merma retributiva.

➤ EMPLEO:

- NO a la amortización de Plazas.
- Defensa del Empleo Público. NO a las privatizaciones de Servicios Públicos.
- Recuperación del Empleo Público perdido durante los años de crisis.
- Creación de nuevas plazas.
- Oferta de empleo público neto anual.
- Transformación de plazas por programas a estructura en RPT.
- Combatir la temporalidad en el Empleo Público.
- Cumplimiento de los procesos de Estabilización acordados.

➤ PROMOCIÓN PROFESIONAL:

- Mayor oferta de plazas en Promoción Interna y por Reconversión sobre el mismo puesto.
- Reclasificación de los Cuerpos Técnicos.
- Negociación real de RPT, con información y motivación documentada.
- Oferta a través de RICA de todas las plazas que queden libres.
- Convocatoria bianual de Concurso de traslados incluyendo todas las vacantes (RPT, Comisiones de Servicios, ETC.)
- Concursos de méritos generales como modelo para la cobertura de plazas que no sean de Libre Designación.
- Disminución de las plazas a cubrir por concursos de Libre Designación .

➤ EXTENSIÓN DE LA SENTENCIA 966/18 al personal NO DOCENTE de los centros educativos (PAGO VERANO) y EQUIPARACIÓN de derechos al personal docente, en los Centros Educativos de Atención Preferente.

➤ RECONOCIMIENTO DE LA FUNCIÓN DOCENTE al personal que realiza esta actividad en el ámbito de la Administración y Servicios

➤ IGUALDAD:

- Erradicación de la brecha salarial.
- Aplicación y desarrollo de los planes de igualdad.
- Lucha contra el acoso sexual y la violencia machista.
- Creación de Unidades de Igualdad por Consejerías.
- Creación de Aulas Infantiles en las Consejerías que cubran los horarios laborales.

➤ PREVENCIÓN DE RIESGOS LABORALES:

- Lucha contra los riesgos **Psicosociales y el Acoso Laboral**.
 - Protocolo de causas que pueden generar riesgos psicosociales y provocar el deterioro del Clima Laboral.
 - Cursos de formación obligatorios, sobre prevención de riesgos laborales – factores psicosociales, para los puestos de estructura con personal a su cargo.
 - Formación obligatoria y práctica para todo el personal, de detección de causas que producen deterioro del clima laboral.
 - Establecimiento de calendario para la realización de las Evaluaciones de Factores Psicosociales en todos los centros de trabajo que puedan prevenir supuestos casos de Acoso Laboral.
 - Memoria de las evaluaciones que incluyan resultados, informes, recomendaciones propuestas de acción y grado del cumplimiento anual e impacto.
- Protección de la Salud de las y los empleados públicos en su centro de trabajo.
 - Planificación y negociación de la actividad preventiva con carácter anual.
 - Previsión de un porcentaje en las distintas OPES para los casos de reubicación por cuestiones de salud.
 - Revisión de los Reglamentos de funcionamiento de los Comités de Seguridad y Salud Laboral. Homologación de la actividad preventiva de los distintos Servicios de Prevención.
 - Actualización y puesta en marcha de los planes de evacuación y emergencias en todos los centros de trabajo.
 - Memoria de las evaluaciones que incluyan resultados, informes, recomendaciones propuestas de acción y grado del cumplimiento anual e impacto.
- Presupuestos finalistas en cada Consejería para la Prevención de Riesgos Laborales.
- Reactivación del Instituto de Seguridad y Salud Laboral y de sus funciones.
- Ampliación de la plantilla de técnicos de los Servicios de Prevención de la Administración Regional que garantice 1 técnico por cada Consejería y Organismo Autónomo y/o cada 350 empleados públicos.
- Desarrollo normativo y regulación de las infracciones, sanciones y responsabilidades administrativas, derivadas de incumplimientos por parte de la Administración de las acciones propuestas en los Informes de resultados de las Evaluaciones de Riesgos Laborales.

➤ FORMACIÓN:

- Formación en administración electrónica para todo el personal.
- Formación práctica y presencial de detección de situaciones de deterioro del clima laboral y de destrezas para combatirlas.